

# 事業報告書

(平成29事業年度)

自 平成29年4月 1日

至 平成30年3月31日

一般社団法人 国立大学協会

# 平成 29 年度事業報告書

平成 29 年度における本協会の事業概要を次のとおり報告する。

## 1 諸会議の開催状況

### (1) 総会

平成29年 6月14日	平成29年度第1回通常総会
平成29年 9月 6日- 9月21日	書面審議
平成29年11月10日	平成29年度第2回通常総会
平成30年 1月26日	平成29年度第3回通常総会
平成30年 3月 8日	平成29年度第4回通常総会

### (2) 理事会、常任理事会及び政策会議

#### 理事会

平成29年 4月27日	平成29年度第1回
平成29年 5月25日	平成29年度第2回
平成29年 7月 7日	平成29年度第3回
平成29年 9月 6日- 9月21日	書面審議
平成29年10月12日	平成29年度第4回
平成29年12月 7日	平成29年度第5回
平成29年12月15日-12月25日	書面審議
平成30年 2月 9日	平成29年度第6回

#### 常任理事会

理事会、総会の審議事項及び諸課題への対応等について、随時打合せを実施

#### 政策会議

平成29年 4月27日	平成29年度第1回
平成29年 5月25日	平成29年度第2回
平成29年 7月 7日	平成29年度第3回
平成29年10月12日	平成29年度第4回
平成29年12月 7日	平成29年度第5回
平成30年 2月 9日	平成29年度第6回
平成30年 2月28日	平成29年度第7回

### (3) 各委員会等（専門委員会、小委員会、ワーキンググループ等を含む。）

#### 入試委員会

平成29年 4月20日	平成29年度第1回
平成29年 5月19日	平成29年度第2回
平成29年 6月 9日- 6月13日	書面審議
平成29年 6月29日- 7月 3日	書面審議
平成29年 7月27日	平成29年度第3回

平成29年 8月 4日	平成32年度以降の国立大学の入学者選抜の在り方に関する検討ワーキンググループ
平成29年 9月 1日	平成32年度以降の国立大学の入学者選抜の在り方に関する検討ワーキンググループ
平成29年 9月22日	平成32年度以降の国立大学の入学者選抜の在り方に関する検討ワーキンググループ
平成29年 9月27日	平成29年度第4回
平成29年12月 7日	平成29年度第5回
平成30年 1月18日	平成29年度第6回
平成30年 1月24日- 1月31日	書面審議
平成30年 2月28日	平成29年度第7回

#### 教育・研究委員会

平成29年 5月15日- 5月17日	書面審議
平成29年 6月 7日- 6月 9日	書面審議
平成29年 5月26日	男女共同参画小委員会
平成29年 6月 7日	研究小委員会
平成29年 6月29日- 6月30日	書面審議
平成29年 7月 3日	教員の養成及び研修に果たす国立大学の使命とその将来設計を検討するワーキンググループ
平成29年 7月12日- 7月14日	書面審議
平成29年 8月 7日	教員の養成及び研修に果たす国立大学の使命とその将来設計を検討するワーキンググループ
平成29年 9月25日	教員の養成及び研修に果たす国立大学の使命とその将来設計を検討するワーキンググループ
平成29年10月 5日	男女共同参画小委員会
平成29年10月12日-10月18日	書面審議
平成29年10月13日	教員の養成及び研修に果たす国立大学の使命とその将来設計を検討するワーキンググループ
平成29年10月20日	平成29年度第1回
平成29年11月24日	教員の養成及び研修に果たす国立大学の使命とその将来設計を検討するワーキンググループ
平成29年12月22日	教員の養成及び研修に果たす国立大学の使命とその将来設計を検討するワーキンググループ
平成30年 1月10日	懇談会
平成30年 1月18日- 1月26日	書面審議

#### 大学評価委員会

平成29年 6月23日- 6月28日	書面審議
平成29年12月15日	平成29年度第1回

#### 国際交流委員会

平成29年 6月28日- 6月30日	書面審議
平成29年10月 6日	平成29年度第1回
平成30年 1月15日	専門委員連絡会
平成30年 2月 7日	平成29年度第2回

#### 経営委員会

平成29年 6月 7日- 6月12日	人事労務小委員会書面審議
平成29年 6月 7日- 6月12日	病院経営小委員会書面審議
平成29年 6月29日- 7月 4日	書面審議
平成29年12月 8日	人事労務小委員会
平成30年 1月25日	平成29年度第1回・人事労務小委員会・財務施設小委員会

平成30年 2月22日 病院経営小委員会

#### 広報委員会

平成29年 6月 9日 平成29年度第1回  
平成29年 9月11日 平成29年度第2回  
平成29年11月30日 平成29年度第3回  
平成30年 2月 7日 平成29年度第4回

#### 事業実施委員会

平成29年 4月 5日- 4月 7日 書面審議  
平成29年 4月26日 平成29年度第1回  
平成29年 5月17日 国立大学法人のトップマネジメント人材育成に関するワーキンググループ  
平成29年 6月27日- 6月30日 書面審議  
平成29年 7月25日- 7月28日 書面審議  
平成29年 9月28日 国立大学法人のトップマネジメント人材育成に関するWGタスクフォース  
平成29年10月24日-10月31日 書面審議  
平成29年12月13日 国立大学法人のトップマネジメント人材育成に関するWGタスクフォース  
平成30年 1月16日- 1月19日 書面審議  
平成30年 2月16日 平成29年度第2回  
平成30年 2月27日 研修小委員会  
平成30年 3月 2日 国立大学法人のトップマネジメント人材育成に関するWGタスクフォース

#### 国立大学法人総合損害保険運営委員会

平成29年 8月 2日 平成29年度第1回  
平成29年10月 4日-10月12日 書面審議

#### 適格性審査会

平成29年 6月21日  
平成29年10月 3日-10月 6日 書面審議  
平成29年12月21日  
平成30年 1月17日  
平成29年 12月1日-12月 5日 書面審議  
平成30年 1月10日- 1月11日 書面審議  
平成30年 1月12日- 1月16日 書面審議  
平成30年 1月30日- 2月 7日 書面審議  
平成30年 2月16日- 2月19日 書面審議  
平成30年 2月27日- 2月28日 書面審議  
平成30年 3月 1日- 3月 2日 書面審議  
平成30年 3月 2日 書面審議

#### 調査企画会議

平成29年 5月23日 平成29年度第1回

#### 政策研究所

平成29年 8月 3日	高等教育に関する基礎データ等の調査研究グループ
平成29年 9月13日	政策研究所運営委員会（第1回）
平成29年10月 3日	高等教育に関する基礎データ等の調査研究グループ
平成29年12月 5日	高等教育に関する基礎データ等の調査研究グループ
平成30年 1月30日	政策研究所運営委員会（第2回）

**会費・予算等の在り方に関するワーキンググループ**

なし

**会長選考等の在り方に関するワーキンググループ**

なし

**高等教育における国立大学の将来像に関するワーキンググループ**

平成29年 5月16日 第13回

**国立大学法人のガバナンスに関する調査研究ワーキンググループ**

平成29年 4月28日 メール審議

**本格的な産学官連携による共同研究推進に関するワーキンググループ**

平成29年 4月24日 第1回  
 平成29年 6月 2日 第2回  
 平成29年11月 1日 第3回  
 平成30年 1月26日 第4回

**国立大学の教育研究活性化を促進する人事給与マネジメント改革ワーキンググループ**

平成30年 1月19日 第1回  
 平成30年 2月22日 第2回  
 平成30年 3月26日 第3回

**地域と国の発展を支え世界をリードする国立大学の機能強化を促進するガバナンス制度改革ワーキンググループ**

平成30年 1月19日 第1回  
 平成30年 2月27日 第2回  
 平成30年 3月28日 第3回

**(4) その他の会議等**

平成29年 7月10日 論説委員等との懇談会  
 平成29年 9月19日 国立大学法人等広報担当者連絡会（広報勉強会）

**2 役員等の人事**

**(1) 理事、監事及び会長補佐の異動状況**

〔別紙1のとおり〕

**(2) 委員会委員の異動状況**

〔別紙2のとおり〕

(3) 各国立大学法人からの出向職員を中心とする事務局体制

〔別紙3のとおり〕

3 事業の執行状況

(1) 意見、提言、要望書等の提出、面談等

平成29年 4月27日	国公立大学振興議員連盟総会（第9回）
平成29年 6月14日	「高大接続改革の進捗状況について」に対する意見〔別添1〕
平成29年 6月14日	高等教育における国立大学の将来像（中間まとめ）〔別添2〕
平成29年 6月14日	国立大学のガバナンス改革の強化に向けて（提言）〔別添3〕
平成29年 7月10日	「大学入学共通テスト実施方針」（案）に関するコメント 〔別添4〕
平成29年 8月 9日	国公立大学振興議員連盟総会（第10回）
平成29年 8月 9日	予算・税制改正要望書提出（宮川文部科学大臣政務官、うえの 財務副大臣）〔別添5〕
平成29年 9月 5日、7日	予算・税制改正要望書提出（林文部科学大臣ほか文部科学省政 務三役、文部科学省幹部、国公立大学振興議員連盟執行部） 〔同上〕
平成29年 9月11日	予算・税制改正要望書提出（国公立大学振興議員連盟加盟議員） 〔同上〕
平成29年 9月14日	予算・税制改正要望書提出（地方6団体）〔同上〕
平成29年 9月15日	予算・税制改正要望書提出（日本経済団体連合会）〔同上〕
平成29年 9月27日	予算・税制改正要望書提出（経済同友会）〔同上〕
平成29年10月13日	「第3期教育振興基本計画の策定に向けたこれまでの審議経過 について」に対する意見〔別添6〕
平成29年11月10日	平成32年度以降の国立大学の入学者選抜制度－国立大学協会の 基本方針－〔別添7〕
平成29年11月10日	「平成32年度以降の国立大学の入学者選抜制度－国立大学協会 の基本方針－」の策定に当たって（会長談話）〔別添8〕
平成29年11月13日	公明党文部科学部会税制改正要望に関するヒアリング
平成29年11月15日	国公立大学振興議員連盟総会（第11回）
平成29年11月16日	平成30年度個別学力検査等（前期日程）実施に係る静穏な環境 の確保への協力について（要請）〔別添9〕
平成29年11月21日	経済同友会教育改革委員会正副委員長会議
平成29年11月28日	希望の党税制調査会税制改正要望に関するヒアリング
平成29年11月29日	立憲民主党文部科学部会税制改正要望に関するヒアリング
平成29年12月20日	日本共産党国会議員団予算及び税制改正要望に関するヒアリン グ
平成29年12月22日	平成30年度国立大学関係予算及び税制改正等について【会長コ メント】〔別添10〕
平成30年 1月26日	高等教育における国立大学の将来像（最終まとめ）〔別添11〕
平成30年 2月19日	英語民間試験の活用に関する国立大学協会検討状況についての

	一部報道について〔別添12〕
平成30年 2月21日	英語民間試験の活用に関する国立大学協会検討状況についての再度の報道について〔別添13〕
平成30年 3月 8日	高等教育無償化（負担軽減）について（声明）〔別添14〕
平成30年 3月23日	教員の養成及び研修に果たす国立大学の使命とその将来設計の方向性（WG報告書）〔別添15〕
平成30年 3月30日	大学入学共通テストの枠組みにおける英語認定試験及び記述式問題の活用に関するガイドライン〔別添16〕

## (2) 各会員への通知等

- ・「国立大学の入学者選抜についての平成30年度実施要領」及び「同実施細目」等について（通知）  
（平成29年 6月16日付け 国立大学長宛（大学院大学を除く） 入試委員会委員長）
- ・「平成29年度国立大学入学者選抜についての各大学における入試業務上の留意点」について（通知）  
（平成29年 6月16日付け 国立大学長宛（大学院大学を除く） 入試委員会委員長）
- ・「平成30年度国立大学追加合格者決定業務に係る入学手続状況に関する情報交換事務取扱要領」について（通知）  
（平成29年 7月 4日付け 国立大学長宛（大学院大学を除く） 入試委員会委員長）
- ・平成29年人事院勧告に伴う参考給与表等の提供について（通知）  
（平成29年 9月29日付け 会員代表者宛 経営委員会委員長、人事労務小委員会委員長）
- ・高年齢者（58歳以上）異動幹部職員名簿（全国版）の提供について  
（平成29年10月10日付け ブロック監事大学人事担当課長宛 事務局長）
- ・平成30年度国立大学法人総合損害保険の基本方針について（通知）  
（平成29年11月 8日付け 国立大学長、大学共同利用機関長宛 事業実施委員会委員長）

## (3) 広報活動

- ・一般社団法人国立大学協会概要2017（和文・英文）の刊行
- ・一般社団法人国立大学協会会員名簿'17の刊行
- ・2017年度国立大学紹介冊子（英語版）“Japanese National Universities 2017”の刊行
- ・広報誌（国立大学）の刊行  
（第45号～第48号、別冊第15号）
- ・ホームページの改善、掲載内容の随時更新（一般向け、会員向け）
- ・職員採用試験に関する広報

## (4) 研修事業の実施

研 修 名	実 施 日	対 象 者	人 数
国立大学法人新任学長セミナー	H29. 6. 15	新任の学長	8

国立大学法人トップセミナー		H29. 8. 24-25	学長、機構長	61
大学マネジメント セミナー	【マネジメント力強化に向けた大学職員の人材育成戦略】	H29. 9. 12	役員（学長を含む）、 副学長、部局長、事務 代表者等	167
	【国立大学における大学院教育の新たな役割について】	H29. 11. 20		116
国立大学法人等 担当理事連絡会 議	【社会・地域連携及び産学共同研究の推進について】	H29. 5. 29	理事（産学連携・社会 連携担当）	86
	【これからの大学組織と教員 人事・評価システムのあり方 について】	H29. 10. 2	理事（組織・教員人 事評価担当）	90
新規理事・事務局長就任予定者研修会		H30. 3. 5-6	新規理事・事務局長 就任予定者	21
国立大学法人等部課長級研修		H29. 7. 20-21	部長級・課長級職員	135
国立大学法人等若手職員勉強会		H29. 12. 11-12	若手事務職員	120
国立大学法人総合損害保険研修会		H29. 7. 11	保険実務担当者	124

事業等名		実施日	人数
第16回大学改革シンポジウム 「社会で活躍する人材育成（国立大学と社会をつなぐ）」		H29. 11. 17	123
大学改革 シン ポジ ウム	<福島大学ほか> 福島大学研究・地域連携成果報告会 ー地域の願い それが大学の研究となるー	H29. 12. 16	204
	<茨城大学> 茨城大学1dayキャンパス in 守谷 「農&食のグローバル化への地域のチャレンジ」	H29. 11. 4	127
	<埼玉大学> 新たな産学官金連携による研究開発協働・事業化・人材育成ー埼玉 地域の発展を支え、世界にイノベーションを発信する国立大学を 目指してー	H29. 12. 20	145
	<信州大学ほか> 信州発！大学改革シンポジウム ー 地域における大学の役割と長野県の高等教育の今後 ー	H29. 11. 18	212
	<愛知教育大学> 教育コースをもつ高等学校と大学との連携による教育プログラムの 検討	H29. 11. 19	71
	<名古屋工業大学ほか> 新たな時代の工学系教育の在り方についてー創造的人材育成の課題ー	H29. 11. 7	190
	<島根大学> ともに未来を考えるー大学生と地域を語ろうー	H29. 11. 3	178
	<広島大学> 「地域志向型教育のあり方を考える」～広島大学フィールド教育の 取組と可能性～	H29. 12. 7	172

	<p>&lt;愛媛大学ほか&gt; 愛媛大学改革シンポジウム 「愛ある愛媛 オール愛媛で取り組むグローバル人材育成」</p>	<p>H29. 11. 11 H30. 1. 24</p>	385
	<p>&lt;大分大学&gt; 地域における附属学校の役割</p>	<p>H29. 9. 9</p>	150
防災・日本再生シンポジウム	<p>&lt;筑波大学ほか&gt; 筑波大学高大連携シンポジウム2017 ー若い力で復興や再生を担うー</p>	<p>H29. 11. 4</p>	180
	<p>&lt;福井大学&gt; 日本一の原子力立地 福井県における防災危機管理VI 「原子力防災における大学連携・医工連携と民間の取組み」</p>	<p>H29. 11. 25</p>	108
	<p>&lt;岐阜大学ほか&gt; 岐阜大学防災シンポジウム ～東濃地域の地震に備える！～</p>	<p>H29. 11. 8</p>	374
	<p>&lt;名古屋大学ほか&gt; あいち・なごや強靱化共創センター設立記念 防災人材交流シンポジウム</p>	<p>H29. 11. 11</p>	323
	<p>&lt;兵庫教育大学ほか&gt; 幼児期における防災教育 ー「自然」とESDの観点からー</p>	<p>H29. 11. 19 H29. 11. 26</p>	138
	<p>&lt;神戸大学&gt; 震災復興支援・災害科学研究推進室第6回シンポジウム</p>	<p>H29. 12. 1</p>	120
	<p>&lt;和歌山大学ほか&gt; 鉄道津波対策サミットー鉄道乗車中の津波避難と地域との訓練ー</p>	<p>H29. 11. 4</p>	137
	<p>&lt;高知大学ほか&gt; 高知大学防災推進センターシンポジウム 「凶暴化する風水害への備え」</p>	<p>H29. 11. 23</p>	56
	<p>&lt;九州大学ほか&gt; 地域レジリエンス創生シンポジウム</p>	<p>H30. 1. 29</p>	104
	<p>&lt;熊本大学ほか&gt; 地域防災セミナー</p>	<p>H29. 12. 19</p>	238
	<p>&lt;鹿児島大学ほか&gt; シンポジウム「桜島大規模噴火を想定した災害医療体制の構築」</p>	<p>H29. 12. 2</p>	104
<p>国立大学フェスタ 2017</p>	<p>実施期間：平成 29 年 10 月 1 日～11 月 30 日（主たる期間） イベント実施件数：539 件</p>		
<p>日豪大学職員短期交流研修事業 (派遣)</p>	<p>&lt;グループ訪問&gt; 実施期間：平成 29 年 10 月 30 日～11 月 3 日 実施対象者：国立大学事務職員 12 名、国大協職員 3 名（計 15 名） &lt;シャドーウィング研修&gt; 実施期間：平成 29 年 11 月 6 日～11 月 9 日の期間内（2～4 日間） 実施対象者：国立大学事務職員 2 名、国大協職員 1 名（計 3 名）</p>		

#### (5) 国立大学法人総合損害保険の運営

(平成28年度加入状況)

メニュー1（財産保険）（総合賠償責任保険）（労働災害総合保険）（費用利益保険）

90機関

メニュー2（診療所賠償責任保険）

85機関

メニュー3（傷害保険（役員））

90機関

メニュー4（ヨット・モーターボート総合保険）

55機関

#### 4 支部活動の状況

##### (1) 支部会議の開催

支 部 名	開 催 日	備 考
北海道地区	平成29年 4月17日 平成29年 9月15日 平成30年 2月23日	
東北地区	平成29年 6月 8日 平成29年10月31日 平成30年 2月16日	
東京地区	平成29年 4月26日 平成29年 9月25日	
関東・甲信越地区	平成29年 5月16日 平成29年10月 4日 平成30年 2月 2日	
東海・北陸地区	平成29年 5月 2日 平成29年 9月 8日 平成30年 2月 2日	
近畿地区	平成29年 4月28日 平成29年10月11日 平成30年 2月 1日	
中国・四国地区	平成29年 5月31日 平成29年11月16日 平成30年 2月23日	
九州地区	平成29年 4月17日 平成29年 9月 1日 平成30年 2月 6日	

##### (2) その他の事業

各支部会議が主催する研修事業、情報交換会等が実施された。

#### 5 その他の活動

##### (1) 関係団体等の諸会合への参加

###### ア 就職関係

平成29年 4月24日 第1回就職問題懇談会  
 平成29年10月 2日 第2回就職問題懇談会  
 平成30年 3月26日 第3回就職問題懇談会

イ J A C U I E（国公立大学団体国際交流担当委員長協議会）関係  
 平成29年10月 6日 JACUIE協議会（第19回）

ウ U M A P（アジア太平洋大学交流機構）関係  
 平成29年 4月24日- 4月25日 第1回UMAP国際理事会  
 平成29年 7月11日 第1回UMAP国際事務局運営委員会  
 平成29年 7月21日 第1回UMAP日本国内委員会  
 平成29年 8月17日- 8月18日 UMAP第2回国際理事会  
 平成29年10月30日 第2回UMAP国際事務局運営委員会  
 平成29年11月29日 第2回UAMP日本国内委員会  
 平成30年 2月 2日 第3回UMAP国際事務局運営委員会  
 平成30年 2月26日 UMAP日本国内委員会WG  
 平成30年 3月 2日 第3回UMAP日本国内委員会

エ その他

平成29年 4月10日 大学スポーツ（日本版NCAA）シンポジウム  
 平成29年 4月25日 男女共同参画推進連携会議「次世代の働きかけ」チーム会合（第4回）  
 平成29年 5月22日 大学機関別認証評価委員会（第1回）  
 平成29年 5月22日 理工系人材育成に関する産学官円卓会議  
 平成29年 5月30日- 6月 2日 NAFSA年次大会  
 平成29年 6月15日 平成国立大学法人学長・大学共同利用機関法人機構長等会議  
 平成29年 7月15日-16日 第3回日本・南アフリカ大学フォーラム  
 平成29年 8月25日 学術フォーラム「今後の我が国の大学のあり方を考える」  
 平成29年 9月12日 アメリカ教育協議会（ACE）との意見交換  
 平成29年 9月20日 大学機関別認証評価委員会（第2回）  
 平成29年10月17-10月20日 国際大学協会（IAU）世界高等教育団体会議（GMA）及び年次国際会議  
 平成29年10月18日 第36回男女共同参画推進連携会議 全体会議  
 平成29年11月 9日 国際シンポジウム（カンボジア王位8大学長）  
 平成29年11月30日-12月 1日 第3回日墨学長会議  
 平成29年12月22日 理工系人材育成に係る大学協議体会合（第1回）  
 平成30年 1月10日 大学機関別認証評価委員会（第3回）  
 平成30年 2月 9日 東南アジア教育大臣機構 高等教育開発地域センター  
 （SEAMEO-RIHED）との交流覚書（MOU）調印  
 平成30年 2月21日 産学連携による科学技術人材育成に関する大学協議体会合（第2回）  
 平成30年 2月22日 ジャパンダイバーシティネットワーク幹事会（第4回）  
 平成30年 2月23日 大学協議体と産業界との効果的且つ円滑な意見交換の実施に向けた勉強会（第3回）  
 平成30年 3月 7日 大学機関別認証評価委員会（第4回）  
 平成30年 3月10日 アメリカ教育協議会（American Council on Education：ACE）  
 との円卓会議の実施及びの交流協定の締結

- 平成30年 3月14日 男女共同参画推進連携会議「次世代の働きかけ」チーム会合（第1回）  
 平成30年 3月14日 UUK国際高等教育フォーラム2018  
 平成30年 3月29日 産学連携による科学技術人材育成に関する大学協議体と産業界による意見交換（第1回）

(2) 報告書等の刊行等

- ・一般社団法人国立大学協会概要2017（和文・英文）
- ・一般社団法人国立大学協会概要会員名簿 ‘17
- ・広報誌「国立大学」第45号～第48号、別冊第15号
- ・2017年度国立大学紹介冊子（英語版）“Japanese National Universities 2017”
- ・冊子「国立大学法人職員必携」
- ・平成29年度 障害者雇用及び高年齢者雇用に関する調査結果
- ・一般社団法人国立大学協会ANNUAL REPORT（平成28年度）
- ・平成29年度 障害者雇用及び高年齢者雇用に関する調査結果
- ・国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第14回追跡調査報告書
- ・「国立大学における教育の国際化の更なる推進について」第5回フォローアップ調査結果
- ・国立大学附属病院の経営問題に関する第14次アンケート調査結果

(3) 要望書等の受理

- 平成29年 5月22日 神奈川県県民局長 他  
 ・「公正な入学者選抜」の実施について（依頼）
- 平成29年 7月20日 公益財団法人産業教育振興中央会 他  
 ・産業教育の振興に関する要望書（専門高校の充実に関する要望書）
- 平成29年 7月20日 公益財団法人産業教育振興中央会 他  
 ・専門高校生徒の進学機会の拡大等に関する要望書
- 平成29年10月 2日 全国高等学校長協会家庭部会 他  
 ・家庭に関する学科等卒業者の進学機会の拡大等についての要望書
- 平成29年10月27日 産業教育振興中央会 他  
 ・第59回全国産業教育振興大会（秋田大会）における大会決議について
- 平成30年 3月23日 国立大学法人夜間教育実施大学学部長・第二部主事会議  
 ・要望書（夜間教育の充実に向けた財政的支援について）

(4) 外国からの訪問者（団体）対応

- 平成29年 5月 9日 ハンガリー大学学長会議理事長等来訪
- 平成29年 6月21日 アメリカ教育協議会（ACE）国際担当副会長来訪
- 平成29年 7月 5日 東南アジア教育大臣機構 高等教育開発地域センター（SEAMEO RIHED）所長来訪
- 平成29年 9月21日 ドイツ教育研究省イノベーション促進対策・プログラム課長と意見交換
- 平成29年 9月26日 日独ベルリンセンタープロジェクトマネジメント部長来訪
- 平成30年 1月10日 英国大学協会（UUK）会長等との意見交換会
- 平成30年 1月31日 DAAD東京事務所所長来訪
- 平成30年 3月19日 ドイツ代表団とのランチミーティング（DAAD主催）

## 6 後援名義等の使用許可の状況

	事業名称	許可期間	申請団体等
後 援	学術フォーラム 「危機に瀕する学術情報の現状とその将来」	平成29年 5月18日	日本学術会議
	平成29年度全国大学入学者選抜研究連絡協議会 大会（第12回）	平成29年 5月24日-26日	大学入試センター
	第3回日本・南アフリカ大学フォーラム （SAJUフォーラム）	平成29年 7月15日-16日	筑波大学
	学術フォーラム 「今後の我が国の大学のあり方を考える」	平成29年 8月25日	日本学術会議
	第14回全国大学コンソーシアム研究交流フォー ラム	平成29年10月 7日- 8日	全国大学コンソーシ アム協議会
	グローバルサイエンスキャンパス 平成29年度全国受講生研究発表会	平成29年10月 7日- 8日	科学技術振興機構
	第15回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム	平成29年10月14日	男女共同参画学協会 連絡会
	大学のグローバル戦略シンポジウム2017	平成29年11月17日	株式会社みずほ証券
	サイエンスアゴラ2017（年次総会）	平成29年11月24日-26日	科学技術振興機構
	平成29年度「大学等における男女共同参画推進セ ミナー」	平成29年11月30日-12月 1日	国立女性教育会館
	第9回ユネスコスクール全国大会ー持続可能な開 発のための教育（ESD）研究大会ー	平成29年12月 2日	文部科学省
	第6回全国学生英語プレゼンテーションコンテスト	平成29年12月 9日	佐野学園
	第3回平成29年度合同シンポジウム「男女が共に 働きやすい・働きがいのある職場とは～ダイバー シティ環境を目指して～」	平成29年12月12日	東京医科歯科大学
学生と企業のためのダイバーシティシンポジウ ム	平成30年2月7日	岡山大学	
共 催	なし		
協 賛	なし		

## 7 監事の監査、会計事務所の確認状況

### 業務監査

監事の、中井勝己福島大学長、蓼沼宏一一橋大学長が、平成29事業年度に開催され  
た各理事会に出席し、業務の執行状況を確認した。

また、平成30年5月18日に平成29事業年度における事業報告書（案）に基づき、業務

監査を実施した。

#### 会計監査

出塚会計事務所による定期的な会計書類の確認等とともに、平成30年5月8日に平成29事業年度における会計書類の確認が行われた。

これに基づき、平成30年5月18日に平成29事業年度における会計監査を実施した。

#### 8 登記・届出事項

- ・ 東京法務局 変更登記（理事の変更）  
（登記年月日：平成29年 4月 1日）
- ・ 東京法務局 変更登記（代表理事、理事、監事の変更）  
（登記年月日：平成29年 6月14日）
- ・ 東京法務局 変更登記（理事の変更）  
（登記年月日：平成29年10月 1日）

## 一般社団法人 国立大学協会

## 理事、監事及び会長補佐の異動状況（平成 29 年度）

役 職	氏 名（所 属 等）	異動年月日	異動事由
理 事	名 和 豊 春（北海道大学長）	平成 29. 4. 1	就任
理事（会長）	里 見 進（東北大学長）	平成 29. 6. 14	退任（会長）
理事（副会長）	山 極 壽 一（京都大学長）	平成 29. 6. 14	退任（副会長）
理事（副会長）	大 西 隆（豊橋技術科学大学長）	平成 29. 6. 14	退任（副会長）
理事（副会長）	高 橋 姿（新潟大学長）	平成 29. 6. 14	退任（副会長）
理 事	和 田 健 夫（小樽商科大学長）	平成 29. 6. 14	退任
理 事	山 本 文 雄（秋田大学長）	平成 29. 6. 14	退任
理 事	蓼 沼 宏 一（一橋大学長）	平成 29. 6. 14	退任
理 事	山 崎 光 悦（金沢大学長）	平成 29. 6. 14	退任
理 事	後 藤 ひ と み（愛知教育大学長）	平成 29. 6. 14	退任
理 事	古 山 正 雄（京都工芸繊維大学長）	平成 29. 6. 14	退任
理 事	越 智 光 夫（広島大学長）	平成 29. 6. 14	退任
理 事	山 下 一 夫（鳴門教育大学長）	平成 29. 6. 14	退任
理 事	前 田 芳 實（鹿児島大学長）	平成 29. 6. 14	退任
監 事	徳 久 剛 史（千葉大学長）	平成 29. 6. 14	退任
会長補佐	三 島 良 直（東京工業大学長）	平成 29. 6. 14	退任

役 職	氏 名 (所 属 等)	異動年月日	異動事由
会長補佐	眞 弓 光 文 (福井大学長)	平成 29. 6. 14	退任
会長補佐	山 内 正 則 (高エネルギー加速器研究機構長)	平成 29. 6. 14	退任
理事 (会長)	山 極 壽 一 (京都大学長)	平成 29. 6. 14	就任 (会長)
理事 (副会長)	松 尾 清 一 (名古屋大学長)	平成 29. 6. 14	就任 (副会長)
理事 (副会長)	岡 正 朗 (山口大学長)	平成 29. 6. 14	就任 (副会長)
理事 (副会長)	室 伏 きみ子 (お茶の水女子大学長)	平成 29. 6. 14	就任 (副会長)
理事 (顧問)	里 見 進 (東北大学長)	平成 29. 6. 14	就任 (顧問)
理事 (顧問)	五 神 真 (東北大学長)	平成 29. 6. 14	就任 (顧問)
理 事	蛇 穴 治 夫 (北海道教育大学長)	平成 29. 6. 14	就任
理 事	岩 淵 明 (岩手大学長)	平成 29. 6. 14	就任
理 事	三 島 良 直 (東京工業大学長)	平成 29. 6. 14	就任
理 事	徳 久 剛 史 (千葉大学長)	平成 29. 6. 14	就任
理 事	眞 弓 光 文 (福井大学長)	平成 29. 6. 14	就任
理 事	武 田 廣 (神戸大学長)	平成 29. 6. 14	就任
理 事	大 橋 裕 一 (愛媛大学長)	平成 29. 6. 14	就任
理 事	原 田 信 志 (熊本大学長)	平成 29. 6. 14	就任
監 事	蓼 沼 宏 一 (一橋大学長)	平成 29. 6. 14	就任
会長補佐	田 中 明 彦 (政策研究大学院大学長)	平成 29. 6. 14	就任

役 職	氏 名 (所 属 等)	異動年月日	異動事由
会長補佐	石 田 朋 靖 (宇都宮大学長)	平成 29. 6. 14	就任
会長補佐	浅 野 哲 夫 (北陸先端科学技術大学院大学長)	平成 29. 6. 14	就任
会長補佐	後 藤 ひとみ (愛知教育大学長)	平成 29. 6. 14	就任
会長補佐	小 森 彰 夫 (自然科学研究機構長)	平成 29. 6. 14	就任
理 事	片 峰 茂 (長崎大学長)	平成 29. 9. 30	退任
理 事	三 村 信 男 (茨城大学長)	平成 29. 10. 1	就任
理事 (顧問)	里 見 進 (東北大学長)	平成 30. 3. 31	退任
理 事	三 島 良 直 (東京工業大学長)	平成 30. 3. 31	退任

一般社団法人 国立大学協会  
委員会委員の異動状況（平成 29 年度）

委員会名	氏名（所属等）	異動年月日	異動事由
入試委員会	石井 潔（静岡大学長）	平成 29. 4. 1	就任
	三島良直（東京工業大学長）	平成 29. 6. 14	退任
	今野弘之（浜松医科大学長）	平成 29. 6. 14	退任
	大橋裕一（愛媛大学長）	平成 29. 6. 14	退任
	蓼沼宏一（一橋大学長）	平成 29. 6. 14	就任
	山崎光悦（金沢大学長）	平成 29. 6. 14	就任
	脇口 宏（高知大学長）	平成 29. 6. 14	就任
	片峰 茂（長崎大学長）	平成 29. 9. 30	退任
	河野 茂（長崎大学長）	平成 29. 10. 1	就任
	高橋信夫（北見工業大学長）	平成 30. 3. 31	退任
	脇口 宏（高知大学長）	平成 30. 3. 31	退任
教育・研究委員会	田中明彦（政策研究所大学院大学長）	平成 29. 4. 1	就任
	横矢直和（奈良先端科学技術大学院大学長）	平成 29. 4. 1	就任
	蛇穴治夫（北海道教育大学長）	平成 29. 6. 14	退任
	徳久剛史（千葉大学長）	平成 29. 6. 14	退任
	原田信志（熊本大学長）	平成 29. 6. 14	退任
	和田健夫（小樽商科大学長）	平成 29. 6. 14	就任
	長谷部勇一（横浜国立大学長）	平成 29. 6. 14	就任
	松下雅雄（鹿屋体育大学長）	平成 29. 6. 14	就任
	長尾省吾（香川大学長）	平成 29. 9. 30	退任
	笥善行（香川大学長）	平成 29. 10. 1	就任

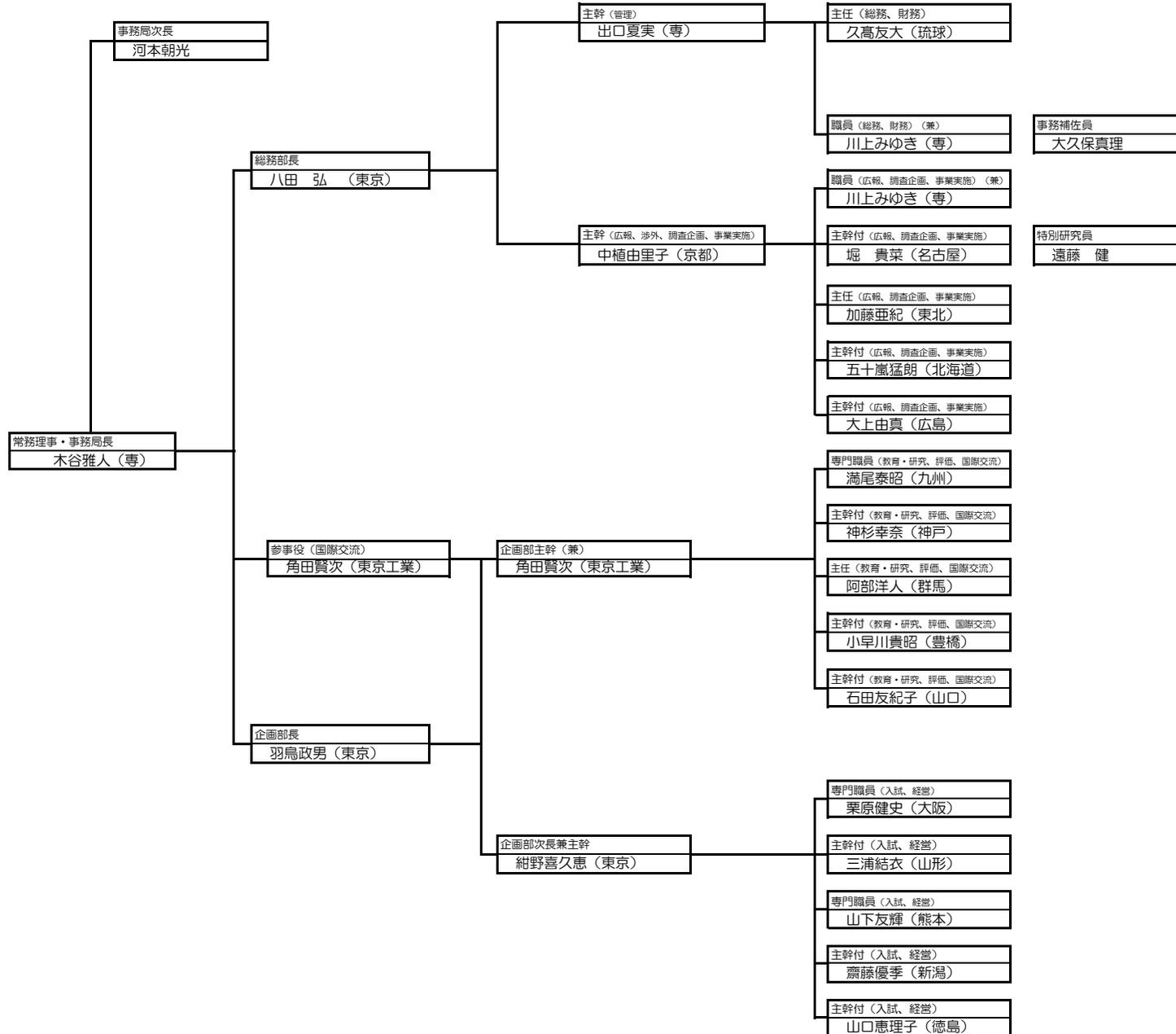
委員会名	氏名 (所属等)	異動年月日	異動事由
大学評価委員会	長谷川真理子 (総合研究大学院大学長)	平成 29. 4. 1	就任
	脇口 宏 (高知大学長)	平成 29. 6. 14	退任
	松下雅雄 (鹿屋体育大学長)	平成 29. 6. 14	退任
	山下一夫 (鳴門教育大学長)	平成 29. 6. 14	就任
	大城 肇 (琉球大学長)	平成 29. 6. 14	就任
	見上一幸 (宮城教育大学長)	平成 30. 3. 31	退任
国際交流委員会	岩淵 明 (岩手大学長)	平成 29. 6. 14	退任
	長谷部勇一 (横浜国立大学長)	平成 29. 6. 14	退任
	武田 廣 (神戸大学長)	平成 29. 6. 14	退任
	大城 肇 (琉球大学長)	平成 29. 6. 14	退任
	山本文雄 (秋田大学長)	平成 29. 6. 14	就任
	高橋 姿 (新潟大学長)	平成 29. 6. 14	就任
	古山正雄 (京都工芸繊維大学長)	平成 29. 6. 14	就任
	前田芳實 (鹿児島大学長)	平成 29. 6. 14	就任
	古山正雄 (京都工芸繊維大学長)	平成 30. 3. 31	退任
経営委員会	大野弘幸 (東京農工大学長)	平成 29. 4. 1	就任
	眞弓光文 (福井大学長)	平成 29. 6. 14	退任
	岡 正朗 (山口大学長)	平成 29. 6. 14	退任
	野地澄晴 (徳島大学長)	平成 29. 6. 14	退任
	今野弘之 (浜松医科大学長)	平成 29. 6. 14	就任
	槇野博史 (岡山大学長)	平成 29. 6. 14	就任
	越智光夫 (広島大学長)	平成 29. 6. 14	就任

委員会名	氏名 (所属等)	異動年月日	異動事由
事業実施委員会	川崎直哉 (上越教育大学長)	平成 29. 4. 1	就任
	槇野博史 (岡山大学長)	平成 29. 4. 1	就任
	槇野博史 (岡山大学長)	平成 29. 6. 14	退任
	和田健夫 (小樽商科大学長)	平成 29. 6. 14	就任
	野地澄晴 (徳島大学長)	平成 29. 6. 14	就任

# 一般社団法人国立大学協会 事務局体制

別紙3

2018年3月31日現在



総務・人事  
理事・委員委嘱手続  
理事会・政策会議・総会  
支部・会員対応総括  
財務・経理  
会費、旅費

広報委員会  
広報実施、情報公開  
職員採用試験全国広報  
渉外  
調査企画会議  
事業実施委員会  
総合損害保険運営委員会  
総合損害保険事業  
研修事業

教育・研究委員会  
大学評価委員会  
国際交流委員会

入試委員会  
  
経営委員会  
適格性審査会

事務補佐員  
大久保真理

特別研究員  
遠藤 健

## 「高大接続改革の進捗状況について」に対する意見

平成29年6月14日  
国立大学協会

国立大学協会は、大変革の時代を生き抜く人材に必須の資質である「学力の3要素」の涵養を基本として、高等学校教育、大学教育及び大学入学者選抜を三位一体で改革しようとする今回の高大接続システム改革の理念に賛同し、その具体的な進め方について、これまで累次にわたり意見書を提出してその考え方を表明してきた。

今回は、去る5月16日に文部科学省が公表した「高大接続改革の進捗状況について」に含まれる「大学入学共通テスト実施方針（案）」及び「平成33年度大学入学者選抜実施要項の見直しに係る予告（案）」について、以下の通り意見を述べる。

### 1 共通テストの在り方

国立大学は、その理念と目的の達成のために、単に特定の教科・科目の学力を有するのみならず、高等学校等における基礎的教科・科目の普遍的履修を基盤とし、大学における総合的な教養教育や専門基礎教育を受け、さらに進んで先端的学術分野の成果を修得しようとする学生を求めている。このため、国立大学は、従来から一般入試においては、高等学校等における文理全般にわたる幅広い基礎的教科・科目についての学習の達成度を測るため、第一次試験として大学入試センター試験(原則5教科7科目)を共通に課した上で、第二次試験では、それぞれのアドミッション・ポリシーに基づき、各大学の求める学生を確保するために様々な工夫を凝らした個別試験を実施してきた。このような共通試験と個別試験の組み合わせは、入学者の学力水準を保証するとともに、多面的・総合的な評価により、高い意欲・関心を有する多様な学生を受け入れるために極めて有効かつ適切な方法であり、今後とも堅持すべきものと考えている。

したがって、このたびの「大学入学共通テスト」の制度設計においては、従来の大学入試センター試験の果たしてきた役割・実績の基盤の上に、「学力の3要素」を5教科7科目の中でより適切に測るべく改善し、高大接続改革の実質化に貢献することを基本とすべきである。また、新たに導入される記述式試験や英語4技能試験に関しては、適切かつ有効な導入の確固たる見通し、特に実施手法や評価方法の正当性や公正性の担保等についての説明責任が果たされるべきである。

このような基本的な考え方に立って、今回の提案の個別論点について意見を述べる。

#### (1) 記述式試験の導入（「国語」・「数学」）

「大学入学共通テスト」の「国語」及び「数学」における記述式試験の導入については、共通試験において多肢選択式では測ることのできない思考力・表現力を評価するための改革であり、国立大学協会が昨年12月に示した「大学入学者選抜試験における記

述式問題出題に関する国立大学協会としての考え方」を踏まえ、相当程度の実現性・実効性のある提案が行われたものと評価する。

しかし、各大学の入学者選抜において、共通テストの記述式試験の結果を具体的にどのように活用するかを検討するためには、次の点について、早急に更なる詳細が示されることを求める。

- より多くのモデル問題例と明確な採点基準
- 採点の質や公正性担保の具体的方法
- 設問毎の出題意図や重点付け等の示し方、段階別成績表示の具体的方法
- 採点に要する期間及び各大学への成績提供の具体的な時期と方法

なお、このたびの提案においては、共通テストにおける記述式試験以外に、各大学が個別選抜において一定の期日に出題・採点に利用することができるよう、大学入試センターが大学の求めに応じて記述式問題及び採点基準を提供する方式の導入も検討することとされている。各大学が、その利用の可能性等を検討するために、その具体的な内容と方法が早期に示されることを望む。

## (2) 英語4技能の評価

グローバル人材育成の観点から、高等学校段階の英語4技能の総合的な能力を適切に測るため、大学入学者選抜において英語4技能の評価を重視するという基本的方向性には高大接続システム改革の理念に沿うものとして賛同する。また、そのために大学入試センターが認定する民間の資格・検定試験（以下、「認定試験」）を活用すること自体には一定の合理性があるものとする。

しかし、認定試験を「活用する」として、認定試験をもって共通テストの「代替とする」とことは、その実質に断絶がある。共通テストの英語試験を廃止して認定試験に切り替えることは、認定試験をもって共通テストの「代替とする」とことであり、試験の作問主体が大学入試センターでないことがもたらす影響を詳細に検討すべきである。具体的には、これまでの大学入試センター試験における英語試験の果たしてきた役割・実績を検証するとともに、新たに導入する認定試験について、認定の基準、学習指導要領との整合性、受験機会の公平性を担保する方法や、種類の異なる認定試験の成績評価の在り方などについて早急に検討し、それらの見通しを示すべきである。そのような情報がない中ではあまりにも不確定な事項が多く、現時点で共通テストの英語試験の廃止の可否を判断することは拙速と言わざるを得ない。

したがって、少なくとも共通テストにおける英語試験の存続については、平成33年度入学者選抜に導入される認定試験の実施・活用状況等を検証の上、その後のしかるべき時期にあらためて判断すべきである。

また、各大学の入学者選抜において、認定試験の結果を具体的にどのように活用するかを検討するためには、次の点について、早急に更なる詳細が示されることを求める。

- 認定の基準及びその方法
- 学習指導要領との整合性

- 受験機会の公平性担保、受験生の経済的負担軽減等の具体的方法
- 異なる認定試験の結果を公平に評価するための対照の方法

## **2 一般選抜における個別試験及び総合型選抜・学校推薦型選抜**

一般入試における個別試験においては、前述したように、各国立大学は、それぞれのアドミッション・ポリシーに基づき各大学の求める学生を確保するために、記述式・論述式問題の出題や一部募集単位で面接、小論文、実技試験等を行うなど、様々な工夫を凝らした試験を実施してきた。また、前期日程・後期日程の分離分割方式によって実施することにより、受験機会の複数化と選抜方式の多様化・評価尺度の多元化を図ってきた。さらには、AO入試や推薦入試を中心に多様な学生を受け入れるための入学者選抜改革を推進してきた。

このたびの大学入学者選抜に係る新たなルールにおいては、「学力の3要素」を多面的・総合的に評価するものへ改善を図りつつ、各々の入学者選抜としての特性をより明確にする観点から、現行の入試区分を見直し、「総合型選抜」及び「学校推薦型選抜」において「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」も適切に評価することとしている。また、「一般選抜」において記述式問題の導入・充実を図るとともに、調査書や志願者本人が記載する資料等を積極的に活用することとしている。

国立大学協会としても、その基本的な方向性には賛同するものであり、既に一般選抜の個別試験において高度な記述式試験を実施するとともに、AO入試・推薦入試(今後の総合型選抜・学校推薦型選抜)を拡大するとの方針を表明しているところである。

ただし、「一般選抜」における調査書等の活用の普及拡大については、調査書等の電子化や活用システムの構築などが不可欠であり、それらが早期に検討・実施されることを求める。

## **3 今後のスケジュール**

国立大学協会は、このたびの高大接続改革が実効性を持って着実に実現されるよう最善の努力をしていく所存であり、最終的な実施方針等の決定後可及的速やかに「平成32年度以降の国立大学の入学者選抜制度－国立大学協会の基本方針－」を策定し、すべての国立大学が基本理念を共有して改革に取り組むこととしている。また、必要に応じて、共通試験における記述式試験や英語民間試験の活用方法について、全国立大学が共有できる国大協ルールあるいはガイドラインを策定することも視野に入れている。

平成33年度入学者選抜における改革実施のためには、各大学は平成30年度には入学者選抜方法等の予告・公表を行う必要がある。各大学の準備期間を考慮すると、国立大学協会の基本方針は遅くとも本年10月頃には策定しなければならない。

本意見書においては、様々な点について、早急の実施方針等の更なる詳細を示すことを求めているが、このような日程を考えると、遅くとも夏頃(8月末まで)には、国立大学協会の基本方針を策定するために必要な基本的な事項について明らかにされることが不可欠である。

国立大学協会としては、以上に述べた点について、今後の検討に際し十分に配慮されるよう強く要請するものである。

以 上

「高等教育における国立大学の将来像(中間まとめ)」  
(概要)高等教育における国立大学の将来像  
(中間まとめ)

平成29年6月14日

## 提言の趣旨

- 本提言は、我が国及び世界の高等教育の歴史と現状、高等教育を取り巻く社会構造の変化について確認し、我が国における今後の高等教育の一層の重要性を強く再認識した上で、将来の我が国の高等教育全体の在り方を考察し、その中で国立大学に求められる使命を確認して、自らの将来像を提言し、その実現に向けた方策を示すものである。
- 特に重要と考えるポイントは、将来の国立大学の方向性について、
- ①全国的な高等教育機会の提供及び今後の地域・地方活性化の中核として期待される役割を踏まえること、
  - ②高い水準の研究を推進し、大学院の充実を基盤とした高度の教育研究を国際的競争力を持って展開すること、
  - ③産業界及び自治体との連携を強化し、地域との教育研究両面における本格的な協働による社会のイノベーションを先導すること、
  - ④優れた日本型教育システムの輸出を含む国際貢献を強化すること、
- を示した上で、
- ⑤これらを支える大学運営・経営の効率化と基盤強化を図るために、「全国各都道府県に国立大学を置く」との原則を維持しつつ、各種大学間等の多様な経営的な連携・融合の在り方について、今後検討すべきモデルを提示したことである。

## 国立大学の今後の使命とその実現のステップ

- 国立大学は、今後、少なくとも10数年後以降の将来(2030年頃)の我が国と世界が直面する状況を把握した上で、それまでに、①現在の国立大学が持つ機能を最大限に発揮できる環境を整備しつつ(国立大学の機能の最大化)、②将来の状況に対応できる準備を確実に進める必要がある(将来に向けての準備)。
- 「国立大学の機能の最大化」とは、新たな価値創造の基盤となる先進的な研究の高度化と地域や産業界の変革や成長分野を切り拓きイノベーション創出を牽引できる人材を育む教育の充実である。
- 「将来に向けての準備」とは、留学生や社会人を含む多様な入学者の受入れ拡大と教育の充実のための国立大学総体としての連携・協働、経営力の強化と国・地域・産業界等からの戦略的な投資の呼び込みなどである。

## 国立大学の将来像

### 教育

- 学部・大学院教育においては、学士・修士・博士などの学位に着目したプログラムの体系的整備と学生の大学間の流動性の向上、大学間や地域・産業界とも連携した教養教育や学生の主体的学習を含む実践活動・課外活動の充実を推進する。
- 特に大学院については、各大学の状況に応じ規模の拡充を図り、産業界と一体になった人材育成、社会革新をリードする自然科学系大学院はもとより人文・社会科学系大学院の強化、公私立大学を含む大学教員の養成、社会人を含む入学者の多様性拡大と流動性向上を推進する。
- 初等中等教育の教員養成の高度化に対応するため教員養成課程の再編も含めた機能の強化・充実、教職大学院の拠点としての役割・機能の明確化を図る。
- 入学選抜については、高大接続システム改革を着実に実現するとともに、国立大学全体としての統一した入学者受入れシステムを構築することを目指した抜本的な改革の在り方を検討する。

### 研究

- 各専門分野の深く先鋭的な基礎研究に加えて、学部・研究科等の枠を越えた柔軟な組織を整備し、学際・融合分野の研究を推進する。また、各大学が強みを持つ分野を核とした他大学・研究機関とのネットワークを形成して、幅広い優れた研究者が交流・結集できる拠点を形成する。
- 若手研究者を積極的に採用し、スタートアップ支援やテニュアトラック制の導入により、明確なキャリアパスの見通しを持って、研究に専念できる環境を整備する。また、大学・研究機関のネットワークを通じて、研究者の流動性を向上させる。
- 女性研究者について、ライフイベントに応じた支援体制や環境整備を行いつつ、積極的な採用・登用を推進する。
- 民間企業の研究者や海外の優れた研究者を、年俸制やクロスアポイントメント制を活用して積極的に招聘・採用する。

### 産学連携・地域連携

- 教育面においては、インターンシップなどにより学生に幅広い学びの場を提供し、キャリア意識とアントレプレナーシップ(起業家精神)の形成を図るとともに、産業界や地域との共同による教育プログラムを開発する。
- 教職員の産業界との人事交流を推進し、産学連携共同教育・研究への意識を高めるとともに、新たな視野と刺激をもたらす、更に大学マネジメントに関する能力開発を進める。
- 研究面においては、特に産学連携共同研究について組織ベースを基本とし、大学としての戦略に基づいた大規模で長期間にわたる継続的な共同研究を推進する。また、企業・産業界横断的な課題について、大学・研究機関のネットワークと企業群が共同して、文理融合によりオープン・イノベーションにつながる研究を推進する体制を構築し、その支援のための基金を

創設することも検討する。

- 地域との関係においては、各地方自治体における地域創生プラン等の立案に積極的に参画し、その核となる地域の特色を生かしたイノベーションの創出に向けて、地方自治体や地域の産業界と連携した人材育成と共同研究を推進する。また、地方自治体との連携の下に、地域の国公立大学の連携協働の取組を推進する。

### 国際展開

- 学生交流については、海外からの学部留学生受入れのための国立大学総体としての統一的なシステムの導入の検討、英語による学位取得プログラムの拡充と日本語・日本文化教育やインターンシップの提供による日本企業への就職支援、大学院を中心としたダブル・ディグリーやジョイント・ディグリーのプログラムの拡充を進める。
- 研究交流については、若手研究者や大学院生に対する海外における長期間の研究機会の確保、大学としての戦略に基づく組織的な国際共同研究を推進する。
- 海外との交流拠点・ネットワークについては、複数大学による交流拠点の共同利用を推進し、国立大学全体としての活用を進めるとともに、複数大学のコンソーシアムによる海外の大学との交流協定締結と交流活動の実施を推進する。
- 海外からの国際協力の要請に対して、国立大学が連携・協働して対応する体制を構築し、案件ごとに関係大学がコンソーシアムを形成して、役割分担等を調整して協力できるようにするとともに、特に我が国の外交政策上の課題でもある日本型教育システムの輸出については、国立大学全体として積極的に役割を分担して対応し、教員養成系大学が連携して留学生が過半数を占めるような教員養成プログラムを展開することも検討する。

### 規模及び経営形態

- 国立大学全体の規模は、留学生、社会人、女子学生などを含め優れた資質・能力を有する多様な入学者の確保に努めつつ、少なくとも現状程度を維持し、特に大学院の規模は各大学の特性に応じて拡充を図るとともに、学部の規模についても、進学率が低く国立大学の占める割合が高い地域にあっては、更に進学率が低下することのないように配慮する。
- 全都道府県に少なくとも1つの国立大学を設置するという戦後の国立大学発足時の基本原則は、教育の機会均等や我が国全体の均衡ある発展に大きく貢献してきたものであり、この原則は堅持する。
- 国立大学の1大学当たりの規模については、スケールメリットを生かした資源の有効活用や教育研究の高度化・シナジー効果を生み出すために、規模を拡大して経営基盤を強化することを検討する。このため、アメリカのカリフォルニア大学システムやフランスの複数大学による連合体の成果や課題を参考にしながら、全都道府県に独立性・自律性を持った国立大学(キャンパス)を維持しつつも、複数の地域にまたがって、より広域的な視野から戦略的に国立大学(キャンパス)間の資源配分、役割分担等を調整・決定する経営体を導入することを検討する。
- また、附属病院及び附置研究所について、大学との緊密な連携を確保しつつも、その経営の独立性・自律性を高める観点から、国立大学法人の独立した事業部門としての位置付けをよ

り明確にするなどの方策についても検討する。

- 附属学校については、少子化や多様な教育課程への対応を踏まえ、地域の状況や各学校の機能にも留意しつつ、教員養成大学・学部機能強化につながるように、その組織・運営形態を含めた適切な制度設計を検討する。

#### マネジメント

- 国立大学の学長は、経営と教学のすべてを統括するものであるが、資源の有効活用や新たな資源の獲得などの困難な経営上の課題に対応するため、経営に関する高度な専門的知識・経験を有する人材の経営担当理事・副学長としての活用などを進める。
- 学長をはじめとする国立大学の将来の経営層を育成するシステムや研修プログラムを、国立大学の共同により構築する。
- 変化する社会のニーズや学術の進展に対応して、教育プログラムや研究プロジェクトを柔軟に編成するとともに、学際・融合分野にも機動的に対応できるようにするため、教育組織と教員組織の分離などの望ましい組織の在り方を検討する。
- 教育研究の活性化を図り、教員のモチベーションを高めるため、各教員のエフォート管理、業績評価、処遇への反映等の適切な制度の在り方を検討する。また、民間企業や海外の大学等を含めて人事交流が実効的に促進されるようにするため、年俸制やクロスアポイントメントを含む制度設計についても、国立大学全体で連携・協働して検討・普及を進める。
- 事務職員等の職員の企画力や専門性の向上を図るとともに、URA等の専門職の位置付けを明確化するため、国立大学が連携・協働して人材の育成・活用方策や望ましい制度の在り方を検討する。
- 経営の効率化とIR機能の強化による教育研究の向上や経営戦略の立案を進めるため、各種の基盤システムを統一化し、クラウドサービスを利用して国立大学全体で連携・協働して維持・運用することを検討する。
- 財源の確保と多様化のため、産業界との組織的で大規模な共同研究の拡充と間接経費の確保に努めるとともに、複数大学のネットワークによる共同研究やキャンパス内への企業の研究拠点の誘致を進める。また、寄附金については、税額控除制度を活用して修学支援基金の拡大に努めるとともに、税額控除の対象範囲拡大などを求めていく。

#### 今後の検討の進め方

- 我が国の高等教育全体の将来像の検討に当たっては、国公立大学のそれぞれが描く独自の将来像を尊重しながら、国公立の間での率直かつ緊密な討議を行うとともに、広く社会の各方面との意見交換を進めていかなければならない。
- 今回の提言は、それらの真摯な議論の端緒となることを期待して示したものであり、各方面の忌憚のないご意見を期待するとともに、提言の深化・発展を図るべく検討を継続していきたい。

## 高等教育における国立大学の将来像（中間まとめ）

### 目次

はじめに	2
I. 高等教育の歴史と現状——社会の移り変わりを背景に	3
1 我が国の高等教育制度の歴史	
2 諸外国の高等教育の歴史と現状	
II. 現在の各種高等教育機関の役割・機能	11
1 各種高等教育機関課程の目的・機能	
2 各種高等教育機関の教育・研究分野	
3 各種高等教育機関の地域別設置状況	
4 各種高等教育機関の研究・産学連携活動の状況	
5 各種高等教育機関の国際交流・協力活動の状況	
III. 高等教育を取り巻く我が国の社会構造の変化	15
1 人口構成	
2 財政・家計所得の状況	
3 産業構造	
IV. 世界の高等教育・学術研究動向の変化	16
1 高度知識基盤社会における国家戦略としての位置付け	
2 高等教育のグローバル化と競争の激化	
3 世界共通の課題への対応と国際協働	
V. 将来の状況変化を踏まえた我が国の高等教育全体の在り方	17
1 基本的な考え方	
2 人材育成の在り方	
3 研究の在り方	
4 将来的な規模の在り方	
5 大学の経営基盤（財政構造、規模）の在り方	
VI. 我が国の高等教育における国立大学の将来像	21
1 国立大学が今後特に果たすべき役割・機能	
2 国立大学の教育の方向性	
3 国立大学の研究の方向性	
4 国立大学の産学連携・地域連携の方向性	
5 国立大学の国際展開の方向性	
6 国立大学の規模及び経営形態の方向性	
7 国立大学のマネジメントの方向性	
おわりに	33

## はじめに

人口減少社会の到来により生産年齢人口が減少するとともに高齢人口が増加する中、高度知識基盤社会を支える知を継承し、かつ継続的に知を生み出し、またそれを牽引する人材を育成することこそが、我が国全体（一億総活躍社会）にとっても、地域の活性化（地方創生）にとっても最重要課題である。大学には、この課題解決に向けて大きな役割が期待されている。

国立大学は欧米のシステムに学びながら、独自の発展を遂げてきた。そして創設の頃から我が国の政策・施策を支える高等教育機関として、卓越した研究力を発揮し、その研究力を基盤とする教育は地域と国を牽引する人材を輩出してきた。国立大学は、今求められている責務を十分に認識し、自主的な改革を進める中で、より高い水準での研究教育の実践と課題解決のためのイノベーション創出に向けた取組を進めている。実際、ガバナンス改革に係る法改正などを踏まえ、国立大学では学長のリーダーシップの下、戦略的な資源配分、多様な財源の確保など経営的な視点に基づく改革も進められている。

諸外国で高等教育への投資の重要性が認識される中、我が国の高等教育に対する支援については財政の観点からの議論が柱となっており、中期、長期にわたる将来像の在り方の観点からの議論が集約されているとは言い難い状況である。これまでも、ノーベル賞受賞者を輩出し、多くの新産業創出にも関わってきた国立大学が、求められている使命を果たすために、国及び産業界からの大きな支援が必要である。

国立大学協会は、このような認識のもと我が国の高等教育の在り方を含め国立大学の将来における在り方についての議論を続けてきた。本提言書は、国立大学の創設以来の歴史を振り返り、諸外国の高等教育機関の在り方を見つめ、高等教育の課程、分野、設置者／設置地域などについて考慮しながら、我が国が迎える将来の姿と課題を洞察した上で、特にV. (P. 17-21)においては「将来の状況変化を踏まえた我が国の高等教育全体の在り方」を考察し、その上でVI. (P. 21-32)において、国立大学に求められる使命を確認して、具体的に「我が国の高等教育における国立大学の将来像」を提言し、その実現に向けた方策を示すものである。

この提言書が示す国立大学の将来像を実現するためには、更に多様な観点から、国公立大学のそれぞれが描く独自の将来像を尊重しながらも、国公立の間での率直かつ緊密な討議が必要だと考えている。

## 【I. 高等教育の歴史と現状——社会の移り変わりを背景に】

### 1 我が国の高等教育制度の歴史

#### (1) 近代高等教育制度の成り立ち

- 我が国の体系的な近代教育制度は、1886年の帝国大学令、師範学校令、小学校令、中学校令等の制定によって確立された。帝国大学は「国家の須要に応ずる学術技芸を教授し及び其の蘊奥を攻究する」ことを目的として、まず東京に設置され、その後昭和14年までの間に、京都、東北、九州、北海道、京城、台北、大阪、名古屋の順に設置されたが、その規模は極めて限られたものであった。
- 一方、近代国家を支える多様な専門職業人養成の需要に応えるため、1903年の専門学校令の制定により、「高度の学術技芸を教授する」専門学校が高等教育機関として位置付けられた。これにより、官立の医学専門学校や私立の法律・経済分野等の専門学校が認可された。また、同時に実業学校令が改正され、農業、工業、商業等の分野で官立の多くの実業専門学校が設置されていた。
- 日清戦争、日露戦争を経て近代産業の発達に伴い、高度な専門的人材の需要と専門学校の大学昇格への要望が高まる中で、1918年に大学令が制定され、帝国大学以外の官立や公私立の大学も認められることになり、伝統ある専門学校が順次大学に昇格していった。1945年の終戦時における日本の大学は、外地を除いて帝国大学7校、官立単科大学12校、公立大学2校、私立大学27校であった。
- このように、官立大学及びその前身の各学校は、明治以来の日本の近代化の過程で、官界、産業界、法曹界、学界などの各界を支え発展させる人材を育成し、近代社会の確立に貢献してきた。
- これらの日本の近代的高等教育の特徴は、帝国大学が法学、医学、工学、農学等の応用的な学問分野を中心に発足したことに見られるように、実学への志向が強いことである。帝国大学は当初複数の分科大学によって構成され、それぞれ独立した組織の統合体としての性格を持っていたことも特徴として挙げられる。
- また、戦前の学校制度は、中学校から高等学校（又は大学予科）を経て大学へと進むコースと中学校から専門学校へと進む専門家養成コースという複線型を基本としており、大学令の制定以降も、高等教育機関在学者の多数は専門学校に在学していた。
- 学術研究面については、明治初期、政府は多数の外国人教員・技術者を招致するとともに留学生を海外に派遣して先進諸国の科学技術の移植・導入を進めた結果、明治中期になると国内にかなり定着した。例えば、1877年の東京大学理学部の教授15名中外国人が12名を占めたが、1886年には13名中2名となった。大正年間には帝国大学に有力な研究所（現在の東北大学金属材料研究所の前身など）が設置され、財団法人理化学研究所も創設された。また、1920年に学術研究会議が、1931年には財団法人学術振興会が設置され、研究者に対する研究奨励金も拡充されていた。

#### (2) 戦後の教育改革と高等教育の量的拡大

- 戦後の教育改革における最大の変化は、1947年の学校教育法の制定により戦前の複線型制度から6・3・3・4という単線型制度になったことであり、高等教育についても4年制の一元的な大学制度が導入された。
- 国立大学については、1949年の国立学校設置法により、戦前の帝国大学を含む19の大学、26の高等学校、62の専門学校、83の師範学校等が統合され、70の新制大学へ移行した。その際の最も重要な方針は、「教育の機会均等を実現するため、一府県一大学を設置する」ということであった。
- こうしていち早く整備された国立大学が育成した人材が、戦後の経済復興におい

て、経済・財政・産業政策の立案・実行、日本企業の経営や国際展開のために果たした役割は大きい。

- 1951年のサンフランシスコ講和条約調印頃から、我が国が戦後の経済復興の道を歩みだした中で、産業界からは中堅技術者の育成と大学レベルでの理工系人材養成及び経営・管理等に関わる文系人材養成に対する要請が高まってきた。また、戦後のいわゆるベビーブームによる高等学校卒業者の急増への対応の必要性も高まってきた。
- その中で、1962年に中堅技術者の育成を目的として中学校卒業後5年間の一貫教育を行う高等専門学校制度が創設された。また、1964年には、戦後暫定的な措置として設けられた短期大学制度について、比較的少ない経済的負担で短期間に実際の教育が受けられる身近な高等教育機関としての意義や必要性が認識され恒久的な制度とされた。更に4年制大学においては、数次におたる理工系学生増募が計画・実行されたほか、文系についても私学を中心に定員増が進んだ。
- この結果、1960年には大学・短期大学の在学者数は71万人、進学率10.3%であったが、1975年には209万人、38.4%と著しく増加し、大学はいわゆる大衆化の時代を迎えることとなった。この間、特に女子の進学率は、短期大学を中心に高まり、5.5%から32.9%に増加した。
- 学術研究面については、戦後の民主的改革の中で、1949年に日本学術会議が設置され、学術施策の在り方について相次いで要望・提案が出された。これを受けて、1953年には国立大学に従来の附置研究所以外に共同利用研究所を設置することができるようになった(東京大学宇宙線研究所、京都大学基礎物理学研究所など)。また、研究者の自由な発想に基づく基礎研究を奨励する科学研究費補助金制度は、大正期にその起源を持つものであるが、1965年に現在につながる骨格が整えられた。
- 一方、科学技術行政については、1956年に科学技術庁、1959年には科学技術会議が設置され、人文科学や大学の研究を除く科学技術振興施策が推進されたが、大学を中心とする人文科学を含む学術研究の一体的な振興を目指す文部省の施策との調和調整には困難な面もあった。
- 国際交流については、戦争により中断されていた研究・教育の国際交流が、フルブライト計画によるアメリカとの交流を中心として、諸外国とも拡大していった。また、1954年には東南アジア諸国をはじめとする国費外国人留学生の制度も始まり、当初の23人から1971年には2,500人に達した。

### (3) 1971年中教審答申と高等教育計画の策定

- 高等教育の量的拡大に伴い、教育の質の確保・向上が課題となってきた。さらに、1960年代から1970年代にかけて大規模な大学紛争が各地で頻発し、大学の在り方自体について各方面から多くの問題が指摘された。
- 一方、中央教育審議会は、1963年に「大学教育の改善について」答申し、その中で科学技術の進歩や産業経済の発展等を背景に、高等教育の対象が選ばれた少数者から、能力・適性等において幅のある広い階層へと変わってきていることを踏まえ、高等教育機関の種別化、教育内容・方法の改善、大学の管理運営の在り方等について提言を行った。さらに、1971年には「今後における学校教育の総合的な拡充整備のための基本的施策について」答申し、これまでの高等教育に対する考え方やその制度的な枠組みが、高等教育の普及と科学技術の急速な進歩及び経済の高度成長に伴う社会の複雑高度化による複合した要請に適切に対応できなくなっているとして、高等教育の多様化、弾力化、開放化、計画的整備など多岐にわたる高等教育改革の基本構想を提言した。
- 1971年中教審答申における初等中等教育段階の学校体系の見直しや高等教育

段階での博士課程相当の「研究院」制度創設、国立大学の法人化や管理運営体制の見直しなどの革新的提言については強い批判があり実現しなかったものも多いが、その後、漸次、高等教育計画の策定による大学新增設や定員の抑制、高等教育制度の多様化・弾力化(一般教育科目の教育課程編成の弾力化、単位互換の制度化など)、新構想大学(筑波大学など)の創設、独立大学院制度の創設などが実施に移された。また、この頃から私立大学等に対する国の助成が始まり、1975年には法的裏付けとして私立学校振興助成法が制定された。同年には、学校教育法改正により専修学校制度が発足し、そのうち高等学校卒業生を受け入れる専門課程(専門学校)は、特に実践的教育中心の短期高等教育機関として規模を大きく発展させた。これにより、戦後の単線型学校制度から一定の複線化が進んだものと言えるが、専修学校は「職業若しくは實際生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図る」ための実践的な職業教育、専門的な技術教育を行う教育機関とされ、大学における学術・研究に基礎を置いた「実学」とは性格を異にしている。

- 大学の大衆化とともに受験競争の激化が深刻な問題となってきた。大学入試は各大学が独自に実施するのが基本であったが、難問・奇問が多い等の批判が高まり、国立大学協会と文部省が協力して1979年から国公立大学に共通一次試験の制度を導入することとなった。
- 学術研究面においては、学問の専門分化と境界・複合領域の発展、高エネルギー、宇宙など大規模設備を必要とするいわゆるビッグ・サイエンスの登場、国際交流の活発化、学術情報の増大などの研究上の要請とともに、社会の諸課題への対応の要請も増大してきた。こうした中で、国立大学等の研究施設・設備の整備、科学研究費の拡充、国際共同研究の推進等が進められるとともに、1971年には特定大学に属さず関係する様々な研究者が共同利用・共同研究できる大学共同利用機関の制度が創設され、高エネルギー物理学研究所等の機関が設置されていった。1986年には学術情報ネットワークの構築の中心的な役割を担う学術情報センターが設置された。また、各種の社会的要請に応えるための国立大学と産業界等との研究協力も推進され、1982年には民間等からの委託による受託研究制度の改善、1983年には国立大学の民間等との共同研究制度、1987年には寄附講座・寄附研究部門の制度が創設され、これらの利用が拡大していった。
- 国際交流面では、1983年に留学生受入れ数を当時の約1万人から21世紀初頭には10万人にするとの計画が打ち出され、国費留学生制度の拡充、私費留学生への支援、宿舍整備など諸般の施策が推進された。

### (4) 自律性と評価・競争を重視した大学改革と国立大学の法人化

- 1980年代には、いわゆる「臨調行革路線」による緊縮財政政策が始まり、臨時教育審議会の提言により1987年に設置された大学審議会の各種の答申に基づき、規制緩和と自己責任を基本とする大学改革が推進されていった。大学審議会は、規制緩和と自己責任を基本とする大学改革が推進されていった。大学審議会は、大学院の量的拡大等に関する提言を行い、それらが相次いで実施された。その中で、国立大学においては、教養教育から専門教育にわたる教育課程の見直し、大学院の定員増と教員所属の移管(大学院重点化)などが進んでいったが、一方で教養部の廃止による教養教育の弱体化、大学院修了者と社会的需要のミスマッチによるポストク浪人の増加などの問題も指摘されるようになった。
- 大学入試については、1991年から、国公立大学の共通一次試験に代わって大学入試センター試験が実施されることになった。これは主として受験者の高等学校における学習の到達度を測定することを目標とするもので、どの教科・科目の結果を入学者選抜に利用するかは各大学・学部にまかされ、私立大学も参加できる制度となった。共通一次試験から大学入試センター試験を経て、入試における難問・

奇間は減少し、国公私立大学が共通に利用できる枠組みとして定着した。一方、高校生がセンター試験で課されない教科・科目の学習を重視しなくなり、知識に偏りがある学生が増えたなどの問題も指摘されるようになり、国立大学協会は2001年に国立大学受験生に対して原則5教科7科目の受験を求める方針をまとめた。

- 1998年に大学審議会は、「21世紀の大学像と今後の改革方策について」答申を行った。答申は、それまでの審議の集大成とも言えるもので、①課題探求能力の育成—教育研究の質の向上、②教育研究システムの柔構造化—大学の自律性の確保、③責任ある意思決定と実行—組織運営体制の整備、④多元的な評価システムの確立—大学の個性化と教育研究の不断の改善という4つの基本理念に基づく総合的な改革を提言し、制度改正が行われた。
- 1990年以降、行政改革の推進において、各分野における規制緩和と競争原理の導入が一層求められる中で、国立大学が独立行政法人制度構想の対象とされた。文部科学省においては、独立行政法人制度の枠組みを利用しつつ、大学の自主性・自律性を尊重した「国立大学法人」制度を創設することとし、2004年に国立大学が法人化された。そのねらいは、独立した法人格の付与と規制緩和による自律的な運営の確保、学外者も参画した民間的手法のマネジメントの導入、信頼性・透明性の高い第三者評価とそれに基づく資源配分などである。
- また同時に、国公私立大学を通じて、事前規制から事後確認への移行という方向性の下で、大学の設置認可に係る規制緩和と認証評価制度の導入が進められた。これにより大学の数が増加する一方、都市部への大学の集中の問題や教育の質保証と情報公開システムの充実の必要性が指摘されるようになった。
- 大学審議会は2001年に中央教育審議会に統合され、中央教育審議会は2005年に「我が国の高等教育の将来像」の答申(以下「2005年将来像答申」という)を取りまとめた。この答申では、国は将来にわたって高等教育に責任を負うべきとしながらも、国の役割は「高等教育計画の策定と各種規制」の時代から「将来像の提示と政策誘導」の時代へと移行するとしている。また、新時代の高等教育は、全体として多様化して学習者の様々な需要に的確に対応するため、各学校種の位置付けや期待される役割・機能を踏まえた教育・研究を展開するとともに、個々の学校の個性・特色を一層明確化すべきものとされた。さらに、大学教育の充実のため、学部等の組織に着目した整理から学士等の学位を与える課程中心の考え方に再整理する必要があるとしている。
- 学術研究面においては、1999年に学術審議会が「科学技術創造立国を目指す我が国の学術研究の総合的推進について—「知的存在感のある国」を目指して」と題する総合的な答申を出し、優れた研究者の養成・確保(大学院博士課程、ポスドク等)、研究組織・体制の機動的整備(附置研究所、大学共同利用機関等)、競争的研究環境の整備(基盤的資金と競争的資金によるデュアルサポートの意義等)、社会的連携・協力の推進(産学コーディネーターの配置、産学連携ルールの明確化等)などについて提言している。なお、大学共同利用機関は、2004年の国立大学の法人化と同時に、分野ごとにそれぞれ複数の研究所・施設等を有する4つの大学共同利用機関法人とされた。
- 一方、1995年には科学技術基本法が制定され、これに基づいて1996年以降5年ごとに政府が科学技術基本計画を策定・推進している。また、2001年の省庁再編により、文部省と科学技術庁が統合して文部科学省となるとともに、内閣府に総合科学技術会議(現在は総合科学技術イノベーション会議)が設置され、従来の学術行政と科学技術行政が融合して進められるとともに、その他の省庁における関連施策を含めた政府全体としての司令塔機能が強化された。
- 国際交流面においては、留学生数は2003年に10万人を超え、2008年には、日本

を世界により開かれた国とし「グローバル戦略」を展開する一環として、2020年を目途に30万人の留学生受入れを目指す「留学生30万人計画」が政府として決定された。一方、2013年に初めて策定された政府の「日本再興戦略」においては、日本の若者を世界で活躍できるグローバル人材に育て上げるため、2020年までに大学生の海外留学を現在の6万人から12万人に倍増させるとの目標が掲げられ、政府予算による取組に加え、2014年から民間企業等からの支援を得た「官民協働海外留学支援制度～トビタテ!留学JAPAN日本代表プログラム～」がスタートしている。

#### (5) 現在の高等教育改革の動向

- 現在の改革は、これまでに整備してきた自律性と評価・競争を重視した制度の枠組みを基本的に維持しつつ、それが社会から目に見える改革につながっていないという指摘を受けて、各種のプラン等の策定や重点支援により、改革を加速するための政策的誘導を強化する方向にある(大学改革実行プラン、ミッションの再定義、国立大学経営力戦略、第3期中期目標期間の3つの重点支援など)。
- 科学技術政策の面では、2016年にスタートした第5期科学技術基本計画においては、世界に先駆けた「超スマート社会」の実現(Society 5.0)を目指し、そのために必要なイノベーションの基盤的な力の強化や産学の本格的連携の推進に向けた大学、特に国立大学の改革や取組を強く要請している。
- また、我が国の成長戦略の重要な柱であるイノベーションの創出や地方創生について、大学の果たす役割への期待が大きく、教育・学術政策の域を越えて、社会・経済・文化全般にわたる議論を通じて、政策の方向性が形成されるようになった(産業競争力会議、日本再興戦略、まち・ひと・しごと創生基本方針など)。特に、イノベーションの創出については、政府や産業界から本格的な産学官連携の推進の重要性が指摘され、地方創生については、全国知事会議等から地方の国立大学等の果たす役割への期待や大学の東京一極集中の是正の必要性が指摘されている。
- さらに、1976年の専修学校制度の創設以来の新たな学校種として、我が国の産業の成長を生産・サービスの現場の中核において牽引するとともに、自ら新規事業を創出することのできる人材の育成を目指して、産業界との密接な連携・協力の下に実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関を制度化する方針が中央教育審議会において2016年に決定された。
- 高校教育・入学者選抜の三位一体改革を目指す高大接続システム改革においては、大学入試センター試験に代わる新たな試験を開発し、論理的思考力、判断力、表現力等を評価する記述式問題を導入するなどの制度的な改革を行う一方で、各大学の個別試験の改革をいかに促進するかという議論に重点が置かれている。また、学士課程におけるアドミッション・カリキュラム・ディプロマという入口から出口までの一貫した具体的なポリシーの策定が求められるとともに、学位プログラムの考え方のさらなる徹底を目指す検討も始められようとしている。
- 中教審においては、2018年から始まる第3期教育振興基本計画の検討が開始されており、将来の産業・人口動態等を見据えた上で、各高等教育機関の役割・機能、大学と社会・産業界の協働体制の構築などの在り方に加え、高等教育の量的規模についても検討されることになっている。高等教育政策全般について、量的規模も含め、総合的な議論が行われるのは久しぶりであり、我が国の高等教育のグランドデザイン構築に向けて大きな意義を有するものである。なお、並行して、私立大学の将来像全般に関し「私立大学等の振興に関する検討会議」で審議が行われている。さらに、中教審においては2017年3月に、文部科学大臣より「我が

国の高等教育に関する将来構想について」の諮問が行われた。

## 2 諸外国の高等教育の歴史と現状

### (1) ドイツ

- 日本の近代大学の成立に大きな影響を与えたドイツの場合、総合大学は、哲学を軸とした各専門分野の学問研究を行い、博士号及び大学教授資格の授与を行える機関として慣習的に認められてきた機関である。哲学・神学等の伝統的な学問分野に加え、近代以降は自然科学系の領域も包摂し、幅広い学問分野を持つ総合大学は展開されている。そうした総合大学においては、ゼミナールや実験を通じて、教授と学生はともに研究に取り組む主体として位置づけられ、こうした研究中心主義は、1810年に創設されたベルリン大学を嚆矢として、ドイツの大学の基調をなしてきている。
- 注意すべきは、こうした大学と、専門技術者養成のための高等教育機関（職業訓練を行う学校が発展したもの）とは別系統で展開されてきたこと、及び総合大学とは別に教育大学・芸術大学・神学大学といった専科大学が設けられていることである。それゆえ、教員養成の分野で言えば、総合大学への進学予備門としての性格を持つギムナシウムの教員は総合大学で養成され、初等学校の教員は教育大学で養成される、という同系繁殖の構造が今なお根強く残っている。
- ドイツの大学はほとんどが州立であり、基本的に州からの財政支援で運営されている。一時期、一部の州で授業料徴収が導入されたが、最近では再び廃止される傾向にある。また、近年、連邦政府の大学に対する恒常的な財政支援を可能とする法改正が行われており、連邦政府は、2005年以来、エクセレンス・イニシアチブの名の下に大学院、研究クラスター、大学の機関全体としての将来構想を支援する事業を3期にわたって推進している。2017年までに46億ユーロが提供されたが、この資金の75%が連邦政府、25%が州政府によって負担された。
- EU全体としては、フランス、イギリスなどとともに、ポローニャ・プロセスによる域内高等教育の質保障を伴うハーモナイゼーション、エラスムス及びエラスムス・ムンドゥスによる域内及び域外との留学生交流の促進、欧州研究圏(ERA)構想、「欧州2020」、Horizon2020などに基づく域内全体の基礎科学から応用研究・産学連携までの研究開発の戦略的推進が進められている。

### (2) フランス

- フランスにおいては、伝統的な大学は、国家試験によって認定される大学入学資格（バカロレア）によって基礎づけられている。バカロレアは、成人年齢に達した若者が大学にアクセスするための要件であると同時に、以降の学士・修士・博士といった学位を得るための修業の起点ともなるものである。こうした伝統的な大学は、人文・社会科学から自然科学に及ぶそれぞれの学問分野ごとの研究組織を包含した総合性を持ち、教養形成を目指した教育研究機関として、今なお存在している。
- こうした総合大学とは別に、科学技術や商業・政治といった実際的な分野においては、実践的な能力の養成を主目的とした高等専門学校（グランゼコール）が発展し、この「総合大学」と「グランゼコール」の二元性が、今なおフランスの高等教育の基調をなしている。
- 政府は、高等教育機関の共有による効率性、認知度及び魅力の向上を目的として、2006年に複数の機関の連携・協働による研究・高等教育拠点(PRES)の創設と重点的な支援を推進することとし、2012年までに27地区に設置された。各

拠点にはその運営方針を決定する管理運営評議会が置かれ、加盟機関の代表の他、外部有識者や地域関係者、加盟機関の教職員・学生で構成された。PRES自体は、2013年の法改正により新たに大学・高等教育機関共同体(COMUE)の制度に置き換えられたが、その組織はPRESよりも更に統合性の強い制度であると言われている。また、並行して政府のエクセレンス・イニシアチブ等の大規模な競争的資金に触発される形で、2009年のストラスブールの3大学統合をはじめとして、今日までボルドー、マルセイユ、パリなど各地域で大学統合が進んでいる。

### (3) イギリス

- イギリスの場合も、オックスフォード・ケンブリッジ等の中世以来の伝統を持つ大学が広範囲に及ぶ専門分野の研究と教育を行う機関として発展し、今なお学術研究をリードする立場にあるが、他のヨーロッパ諸国と比した際の特質として、カレッジ（学寮）が挙げられよう。このカレッジは、もともとは学生の宿泊施設として発足したが、それが学生のみならず大学教員も含めた共同生活の場として発展し、それがエリートの学問や教養の形成とともに人格陶冶の機能をも担うようになった。こうしたホリスティックな高等教育の在り方は、ドイツの研究センター主義と対照をなしている。また、こうしたカレッジが、卒業生や貴族の寄附を原資として自治的に運営されてきたことが、大学の自治のありようの基本を形成している。この後、各種の「カレッジ」と呼ばれる高等教育機関が数多く創設され、イギリスの高等教育が展開されてきている。
- こうした、学問研究と人格陶冶の機能の併存は、例えばイギリス統治下の香港において1963年に創設された香港中文大学が、「カレッジ（書院）」を教育研究や学生自治の基礎的な単位としていることなどに投影されている。これは、古代中国からの伝統的な教育機関である「書院」と、イギリス流のカレッジの在り方が融合された存在として興味深い。
- イギリスでは、2006年から大学の授業料を年3,000ポンドを上限に各大学が設定できるようになり、2012年には上限額が9,000ポンドに引き上げられるとともに、高等教育財政カウンシルからの補助金は漸減している。この結果、大学の収入構造におけるカウンシル補助金の割合は2005年の39%から2014年には16%まで低下し、授業料の割合は24%から47%に増加した。ただし、この授業料相当額は在学中は政府保有会社が奨学金として貸与し、学生は卒業後の所得に応じて返還する制度となっており、政府は奨学金の完済率を45%と想定していることを考慮すると高等教育への公的支援の総額はむしろ増大していると言える。
- また、イギリスでは、高等教育財政カウンシルの補助金が学生定員数等の規模によって基本的に配分されることから、大学ごとの定員管理方針を講じるとともに、大学進学への需要の増大に対応して定員を拡大してきたが、2015年から定員枠を撤廃した。これについては高等教育への参加機会の拡大を歓迎する一方、入学者の質の低下を懸念する声も出ている。
- 昨年決定したEUからの離脱については、前述したEUの高等教育・科学技術政策との関係が離脱後にどのようになるのかが注目される。

### (4) アメリカ

- アメリカの大学は、1636年に創設されたハーバード大学に代表されるように私立のリベラルアーツ・カレッジから始まり、その後も私立大学を中心に大学院教育や高度の研究、プロフェッショナル・スクールによる高度専門職業人の育成へと発展してきた。一方、州立大学は、1862年のモリル法により連邦所有地を州に払い下げ、高等教育機会の拡大と農学・工学を中心とした実学へのニーズに資するために多くの州で設置されるようになった。現在では、大学数は私立76%、州立

24%であるが、学生数は私立 40%、州立 60%となっている。また、カーネギー分類による研究大学(RI: Doctoral Universities-Highest Research Activity)115校のうち、私立 34校、州立 81校となっている。

- 1970年代以降、1990年ころまでは州立大学に対する運営費交付金(state appropriation)は、年々増加(年率0.4%)していたが、直近15年では、2003年をピークに年率3.7%の割合で急激に減少している。それと反比例する形で、学生当たり授業料収入は2005年以降年率2%で増加の一途をたどっている。大学の授業料は過去30年間で平均2.5倍に上昇、学生は卒業時に平均2万3千ドル(約260万円=1US\$=114円換算)の借金を抱え、学生ローン残高は全米で1 trillionドル(1兆ドル=114兆円)を超えている。卒業しても実職的なスキルが身につけていないことも多く就職が困難であるため、学費に見合ったバリューが提供できていない。このほか4年間(undergraduate)での就職率が低い(州立のnon-flagship校=19%、flagship校=36%)、African-American, Hispanic系学生の中退率が特に高い、等の問題がある。大学へは、「make college more accessible, affordable, and attainable for all American families」の要請が高まっており、様々な改革が政府レベル、大学レベルで活発に展開されている。
- 米国における州立大学のガバナンスの仕方は、州知事により任命されたメンバー(各界を代表する10人程度のtrustee, regentなど)で構成されるボード(理事会)が学長(president, chancellor)を雇用し、大学運営を委任している。PresidentやChancellorの仕事は主に学外の事項、州政府との調整、産業界とのネットワーク、同窓生関係業務など対外的に当該州立大学の「顔」となる業務が多い。他方、学内の業務については、学長からプロボスト、副学長、学部長等に更に委任されている場合が多い。Chancellor, Provost, Deanといった大学執行部の外にtenureをもつ教員等から構成されるFaculty Senate(大学評議会)がある。理事会の下、大学執行部とFaculty Senateの二つの組織がShared Governance(共同統治)を実現している。特に、カリフォルニア州ではFaculty Senateの権限役割が大きい。
- 最近の米国における大学改革事例としては以下の様なものがある。すなわち、①Performance Based Funding (PBF)(学生を支援する大学のperformanceによって財政的インセンティブを与える仕組み)、②College Scorecard(大学のパフォーマンスに係る情報をScorecardにまとめて公開)、③Race to the Top(卒業率の向上、学費上昇の回避のために構造的な改革を行う州政府に対してThe Race to the Top: College Affordability and Completion Challengeとして、総額\$1Bの支援を連邦政府が行う)、④Tenureの見直しや大幅な予算削減(ウィスコンシン州など)、⑤Endowment Fundの拡充(学長にはfund raising能力が要求される)、⑥Debt Financingの活用(州債の発行、ノースカロライナ州など)、⑦Competency-based Education(授業を履修したこと証明する学位よりも、スキル・能力を評価した上での学位の発行)、⑧学位とcertificateの両方を同時に提供(学位に加え、複数の実務的なcertificateを同時に得られるようにカリキュラム)、⑨Dual Enrollment(高校に在籍しながら、大学の授業の履修、単位の獲得を認める制度)などで、政府レベル、大学レベルで様々な試みが行われている。

#### (5) アジア

- 中国には3,000を超える高等教育機関が存在するが、政府は1990年代から世界水準の一流大学構築を目指す「985プロジェクト」(2013年までに39校を指定)と高等教育機関約100校を学科単位で重点的に整備する「211プロジェクト」(同じく112校を指定)を推進している。また、留学交流においては、国家留学基金

管理委員会を中心に公費による派遣・受入れを推進し、派遣については北米、ヨーロッパ等の一流大学に留学させ帰国後の国家への貢献を義務付けるとともに、受入れについては現在の約26万人の留学生を2020年までに50万人とすることを目標としている。

- 韓国では、1990年代以降、経済成長の進展と大学設置等に関する規制緩和が進んだ結果、大学生数が200万人以上に急増し、大学進学率も70%を超えている。一方、現在少子化が急速に進んでいることから、2000年代に入ると大学構造改革の必要性が議論されるようになり、2014年に発表された政府の推進計画では、2023年までに入学定員を16万人削減するとの数値目標を掲げ、政府の大学評価を通じて大学をランク分けし、評価の低い大学には大幅な定員削減を義務付けるなどの方針が示されている。また、国立大学を拠点大学、地域中心大学、特殊目的大学などの類型別に分類して改革を促す支援事業(PoINT)も進められている。留学交流については、2012年に2020年までに留学生20万人を誘致するとの計画を発表したが、2014年現在約8万4千人とやや伸び悩んでいる。
- ASEAN諸国においては、それぞれの国情に応じて高等教育機関の整備充実を進めるほか、東南アジア教育大臣機構・高等教育開発センター(SEAMEO-RIHED)のAIMSプログラムや各国の有力大学のネットワークであるASEAN大学連合(AUN)を通じて、域内の教育研究協力や質保障を伴った学生交流を促進するとともに、日中韓やヨーロッパなど域外との交流にも力を入れている。

## 【Ⅱ. 現在の各種高等教育機関の役割・機能】

### 1 各種高等教育機関の目的・機能

#### (1) 大学

- 大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする(学校教育法83条)。
- 2005年将来像答申では、大学は全体として①世界的研究・教育拠点、②高度専門職業人養成、③幅広い職業人養成、④総合的教養教育、⑤特定の専門的分野(芸術、体育等)の教育・研究、⑥地域の生涯学習機会の拠点、⑦社会貢献機能(地域貢献、産学官連携、国際交流等)等の各種の機能を併有するが、各大学の選択により、保有する機能や比重の置き方は異なり、それにより各機関の個性・特色が強化されるとしている。この方策は各大学の緩やかな機能別分化につながっていくことになる。
- 同答申では、大学の「学士課程」について、「21世紀型市民」の育成・充実を目的としつつ、教養教育と専門基礎教育を中心に主専攻・副専攻を組み合わせた「総合的教養教育型」や「専門教育完成型」など、様々な個性・特色を持つものに分化し、多様で質の高い教育を展開することが期待されるとしている。

#### (2) 大学院

- 大学院は、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を極め、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、文化の進展に寄与することを目的とする(学校教育法99条)。
- 2005年将来像答申では、大学院教育については、課程制大学院制度の趣旨を踏まえて、それぞれの課程の目的・役割を明確にした上で、大学院における教育の課程の組織的展開の強化(大学院教育の実質化)を図る必要があるとし、各

課程について次のように述べている。

- ①修士課程：研究者等養成（の第1段階）、高度専門職業人養成及び「21世紀型市民」の高度な学習需要への対応の三つの機能を担うものであり、これに沿った体系的な教育課程を編成する必要がある。
- ②博士課程：創造性豊かな優れた研究・開発能力を持ち、産学官を通じたあらゆる研究・教育機関の中核を担う研究者等及び確かな教育能力と研究能力を兼ね備えた大学教員を養成する。このため、体系的な教育課程を編成する必要がある。

今後の知識基盤社会にあつては、博士号取得者が、研究・教育機関ばかりではなく企業経営、ジャーナリズム、行政機関、国際機関等の多様な場で中核の人材として活躍することが期待される。

なお、将来像答申後、平成23年度に開始された「博士課程教育リーディングプログラム」は、この考え方が具体化されたものであり、優秀な学生を俯瞰力と独創力を備え広く産学官の各方面におけるグローバルに活躍するリーダーへと導くため、産学官の参画を得つつ、専門分野の枠を超えて博士課程前期・後期一貫した学位プログラムで、その実績は各方面から高く評価されている。

- ③専門職学位課程：多様な分野（例えば、法曹、MBA・MOT、公共政策、教員養成等）での創設・拡充等が必要である。

### (3) 短期大学

- 短期大学は、深く専門の学芸を教授研究し、職業又は實際生活に必要な能力を育成することを主な目的とする(学校教育法108条)。
- 2005年将来像答申では、短期大学の課程の機能について、①教養と実務が結合した専門的職業教育、②より豊かな社会生活の実現を視野に入れた教養や高度な資格取得のための教育、③地域社会の必要に根ざしながら社会人や高齢者などを含む幅広いライフサイクルに対応した多様な生涯学習機会の提供等を挙げ、昨今の各種職業資格の高度化の動向等を勘案すれば、①と②の機能は事実上一体化して重要性を増しており、③の機能は更に充実が望まれる状況にあるとしている。

### (4) 高等専門学校

- 高等専門学校は、深く専門の学芸を教授し、職業に必要な能力を育成することを目的とする(学校教育法115条)。
- 2005年将来像答申では、高等専門学校について、5年一貫の実践的・創造的技術者等の養成という教育目的や、早期からの体験重視型の専門教育等の特色を一層明確にしつつ、今後とも応用力に富んだ実践的・創造的技術者等を養成する教育機関として重要な役割を果たすことが期待されるとしている。

## 2 各種高等教育機関の教育・研究分野

- 高等教育機関の教育・研究分野は、人文科学、社会科学、理学、工学、農学、保健(医学、歯学、薬学、看護など)、家政、教育、芸術、体育など各般にわたっているが、学校種や設置主体によって特徴が見られる。
- まず各種高等教育機関の全体規模について、学校種ごとの在籍者数を見ると、大学学部が約255万6千人、大学院が約24万9千人、短期大学が約13万3千人、高等専門学校が約5万8千人である(平成27年度学校基本調査、以下同じ)。
- 高等専門学校卒業者の大学等(大学学部と短期大学)への進学率を見ると54.5%(男子52.1%、女子56.9%)であり、大学学部だけでは48.8%(男子51.0%、女子46.6%)である。このように、大学等進学率は女子が男子を上回っており、4年制大学につ

いては依然として男子が多いもののその差はごくわずかになってきている。

- 大学の学部学生数の専攻分野別割合は、国公私立大学全体では社会科学32.4%、工学15.2%、人文科学14.4%などとなっているが、国立大学に限れば、工学29.6%、社会科学15.2%、教育14.9%などとなっている。学部学生数全体において国立大学の占める割合は17.5%であるが、分野別に見ると農学39.9%、理学39.1%、教育34.8%、工学33.9%などが高くなっている。
- 大学院学生の専攻分野別割合は、修士課程については工学41.8%、社会科学10.2%など、博士課程については保健38.1%、工学17.9%など、専門職課程については社会科学76.9%、教育10.3%などとなっている。大学院の学生数については、そもそも国立大学の占める割合が修士課程58.8%、博士課程68.6%、専門職課程36.1%と高いが、分野別では農学85.2%、教育80.4%、理学74.5%、工学67.8%及び保健61.4%が特に高くなっており、文系分野でも、人文科学38.8%、社会科学33.4%で、学部比に比べて高い比率となっている。
- 短期大学の学生の専攻分野別割合は、教育37.8%、家政18.5%、保健9.8%などである。また、高等専門学校の学生の専攻分野はほとんどが工学である。

## 3 各種高等教育機関の地域別設置状況

- 大学の学部学生数の都道府県別比率を見ると、いわゆる三大都市圏(埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、京都、大阪、兵庫)の比率が66.0%と高く、それ以外は34.0%となっている。しかし、国立大学では三大都市圏が31.6%、それ以外が68.4%である。都道府県ごとの学部学生数の内の国立大学在籍者の比率は、島根80.6%、鳥取80.3%をはじめ、富山、佐賀、山形、長野、鹿児島、香川、高知、和歌山、茨城、徳島、愛媛の13県で50%以上となっている。
- 大学院の学生数は、全体で三大都市圏が60.9%、それ以外が39.1%であるが、国立大学では三大都市圏が47.5%、それ以外が52.5%である。都道府県ごとの大学院学生数の内の国立大学在籍者の比率は、鳥取99.4%、茨城97.5%をはじめ、徳島、愛媛、佐賀、島根、宮崎、香川、宮城、長野、鹿児島、山形、長崎、三重、山口の15県で90%以上となっている。
- 短期大学の学生数は、三大都市圏が47.7%、それ以外が52.3%である。また、高等専門学校の学生数は、三大都市圏が17.1%、それ以外が82.9%である。
- 文部科学省の「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)事業」は、大学を拠点とした地域創生をねらいとしているが、平成27年度に選定された42件の幹事校は国立大学36、公立大学4、私立大学2となっており、参加大学の総数は国立大学46、公立大学40、私立大学108に上っている。

## 4 各種高等教育機関の研究・産学連携活動の状況

- 研究活動の状況について、人文・社会科学から自然科学まで全ての分野にわたり、基礎から応用までのあらゆる学術研究を対象とする科学研究費補助金の採択結果から見ると、平成27年度の研究機関種別配分額(新規+継続)は国立大学64.4%、公立大学5.3%、私立大学17.9%、短期大学・高等専門学校0.8%などとなっている。
- 採択件数上位50機関の内訳は国立大学35、私立大学8、公立大学5、国立研究開発法人2であり、国立大学の中にはいわゆる旧7帝大や三大都市圏の大学以外に、筑波、広島、岡山、金沢、新潟、長崎など地方に立地する多くの大学が含まれている。また、分野の細目ごとに見ると、新潟の歯周治療系歯学、富山の天然資源系薬学、広島の教育学等、愛媛の環境リスク制御・評価、長崎の寄生虫学などが採択件数1位となっている。
- 一方、自然科学領域で世界的に引用が高い論文の発表数が多い我が国の上位20機関の内訳は、国立大学12、私立大学2、大学共同利用機関2、研究開発法人等

4 となっている。国立大学には、旧 7 帝大のほか東京工業、筑波、岡山、広島、神戸の各大学が含まれている(トムソンロイター2016年4月)。

- 産学連携活動の状況について、民間企業との共同研究及び受託研究による研究費受入合計額の大学設置者別割合を見ると、国立大学 70.4%、公立大学 5.5%、私立大学 24.1%となっている。また、民間企業との共同研究による研究費受入額の上位 30 大学を見ると、国立大学 26(三大都市圏 10、それ以外 16)、公立大学 1(三大都市圏)、私立大学 3(三大都市圏)である。同一県内中小企業との共同研究の件数の上位 31 大学(同数があるため)を見ると、国立大学 29(三大都市圏 8、それ以外 21)、公立大学 1(三大都市圏)、私立大学 1(三大都市圏)となっている(平成 27 年度文部科学省)。
- 我が国の産業界の世界展開にこれまで寄与し、また将来寄与することが期待される先端技術には、国立大学が生み出した基礎研究の成果を応用・発展させたり、国立大学との共同研究により開発されたりしたものが多く含まれている(青色 LED(名古屋大学赤崎勇教授他)、超高速・長距離光ファイバー通信(東京工業大学末松安晴教授)、ロボットスーツ(筑波大学山海嘉之教授)、iPS 細胞(京都大学山中伸弥教授)など)。

#### 5 各種高等教育機関の国際交流・協力活動の状況

- 外国人留学生受入数の機関別割合を見ると、学部では私立大学が 81.1%であるが、大学院では国立大学が 61.7%となっている(日本学生支援機構平成 27 年度)。
- 日本人学生の海外大学との交流協定に基づく派遣者の機関別割合では、私立大学が 63.2%、国立大学が 33.6%である(日本学生支援機構平成 27 年度)。
- 研究者の海外との交流状況を見ると、短期派遣者数の 60.7%、長期派遣者数の 60.8%、短期受入れ者数の 83.6%、長期受入れ者数の 61.7%が国立大学である(文部科学省平成 25 年度)。
- このように海外の大学等との間の学生交流については、私立大学では、特に学部学生について盛んに行われているが、大学院生の交流や国際共同研究については国立大学が中心になっている。
- 我が国の外国人留学生のうち 2/3 程度は日本での就職を希望しているが、在留資格の「留学」から「就労」への変更許可件数の現状から見ると、希望者数の約半数しか就職できていないと推計されている(日本学生支援機構、法務省入国管理局)。また、留学生に対するアンケート調査によれば、日本語能力の不足のほか、日本企業の就職情報やインターンシップの充実、在留資格変更手続きの簡素化などが課題として挙げられている(日本学生支援機構)。
- また、近年、開発途上国における高等教育機関の整備に関する協力要請が増えており、国立大学を中心に公私立大学とも連携して対応している例が多い。例えば、政府間協力によって設立されたエジプト日本科学技術大学(E-JUST)の日本側支援大学は国立 9 校、私立 3 校であり、マレーシア・日本国際工科院(MJIIIT)の日本側支援大学コンソーシアムは国立・私立各 13 校で構成され、派遣教員の所属は国立大学から 13 名、私立大学から 5 名等となっている。さらに、最近では日本特有の制度である高等専門学校における技術者育成やカリキュラム・教員養成を含む質の高い初等中等教育制度への関心が高まり、日本型教育システムの海外展開を推進するための大学を含む官民協働プラットフォーム(EDU-Port ニッポン)が形成されている。

### 【Ⅲ. 高等教育を取り巻く我が国の社会構造の変化】

#### 1 人口構成

- 我が国の人口総数は、2015 年 10 月実施の国勢調査で、1 億 2700 万人余りで、前回の 2010 年と比べて 96 万人余減少した。第 2 次世界大戦後の減少を除けば、1920 年に国勢調査が始まって以来、初めて人口総数が減少したことになる。(国勢調査報告) 人口年齢構成を見ると、更に高齢化が進み、65 歳以上の高齢者は 26.9%となった。国による将来推計では、人口総数は、合計特殊出生率の回復が見通せないために、今後も減少を続け、2040 年代の後半には 1 億人を、2050 年代半ばには 9,000 万人を切るとされる。
- 大学入学年齢の 18 歳人口は最多時には 249 万人(1966 年)だったものが、現在では 120 万人、今後更に減少を続け、2030 年には 100 万人、2060 年には 63 万人になると推計されている。出生率の向上は必須命題となるが、当面大学への進学者は、進学率が大幅に増加しない限り、これに伴って減少することになる。

#### 2 財政・家計所得の状況

- 我が国の財政は、一般会計の歳出決算額で 100 兆円に迫る額となっている。一方で、国の債務残高は、2015 年末で 834 兆円、対 GDP 比で 151%であり、先進工業国の中でも最も債務の多い国となっている。よく指摘されるように、高齢化に伴う社会保障費(医療費、年金費等)の増加が、財政を圧迫しており、抜本的改革がされない限り、この傾向は今後も強まるものと考えられる。
- 世帯間の所得格差は、1980 年代から拡大しており、近年は特に低所得層の増加と中間層の減少が顕著である。大学生の家庭の年収別割合を見ると、2006 年度から 2014 年度の間 500 万円以下が 19.2%から 26.2%に増加し、500~900 万円が 50.0%から 42.4%に減少している(学生支援機構「学生生活調査」)。家計の教育支出は、子ども 1 人を、国公立大学を卒業させた場合にも 1,000 万円、すべて私立の場合には 2,300 万円と試算されておりその負担は大きい。つまり、教育費が多くの家計を圧迫していることが大学進学率の頭打ち、並びに少子化の要因となっていると指摘できよう。これらの結果、我が国の大学進学率は、48%と、OECD 諸国の平均値である 57%を大きく下回っている。

#### 3 産業構造

- 大学卒業者は、社会の様々な分野で活躍しているが、大学で育成した専門人材数と社会が求める人材数のバランスが取れていないと指摘される。このことについては新卒一括採用などをはじめ企業を含む我が国のキャリア形成の在り方全般とも関連するものであるが、社会のニーズの変化のスピードに、大学における教育体制整備のスピードが対応していない結果とも見られる。
- 一方で、国内市場の縮小傾向に伴って、企業の国際化は一段と加速しており、これに伴って、海外工場・事務所等で活躍できる語学力や多文化に対する適応力を持った人材が求められている。このようにグローバルに活躍できる日本人を育成するのみならず、海外から高度な能力を有する優れた人材を留学生等として受け入れ、我が国あるいは海外の現場などでの活躍の場を与える体制の整備も重要な課題である。
- 産業界をはじめあらゆる分野における女性の活躍を拡大することは、男女共同参画社会の理念から当然の要請であるのみならず、我が国の産業の発展にとっても極めて重要である。
- 国内で将来の産業構造を展望すれば、高齢化社会の進行に対応した高齢者福祉関連産業従事者へのニーズが高まることが想定されるが、待遇などの問題が解決さ

- れることが必要である。
- ITおよびIT関連技術の急速な発展は、これまでの産業の在り方を大きく変えることと予測されている。高齢の農業従事者が自宅に居ながらにして、農作物生産現場の状況を把握し、対応策を検討できる時代となりつつある。こうしたことに鑑みれば、第一次産業を始めとして各種産業に就業する者に求められる知識・技術の変化、あるいは技術革新による地域産業現場での産業・就業構造の変化などが見込まれている。
  - 少子高齢化、債務の累積に代表される我が国の経済社会の傾向が継続すれば、働き手が不足し、経済規模が縮小、債務を償還できず、窮乏化するという暗い将来が展望されるから、これを打開するための、産業・社会における革新（イノベーション）を可能とする人材への期待が高まる。同時に出生率を高める政策と企業の意識改革は必須である。イノベーションは、新しい工業製品や生産方法はもとより、社会制度や生活における価値観の変革に至る根本的な問題にまで及ばない限り、現状打開は難しい。高等教育機関の重要な役割は、既成社会の後継者を養成することばかりではなく、全く新しい発想を持って、社会を変革する担い手を養成することでもある。

#### 【IV. 世界の高等教育・学術研究動向の変化】

- 1 高度知識基盤社会における国家戦略としての位置付け
  - これからの高度知識基盤社会において、新しい知識・情報・技術を創造・継承・発展させる場としての大学の重要性が世界的に注目されている。このため、各国ともに国の成長戦略として高等教育や科学技術への投資に力を入れている。
  - 高等教育機関への公財政支出の推移を見ると、2000年の水準を100とすると、2009年時点で韓国183、米国138、フランス122、ドイツ120、イギリス117などとなっており、OECD平均が138であるが、日本は105と伸び悩んでいる。科学技術関係予算の推移においても、同じく2000年を100として2015年時点で中国1121、韓国474、米国163、ドイツ159、イギリス152に対して日本は106にとどまっている（文部科学省）。
  - 米国では、オバマ政権は「2020年までに大学卒業生比率を世界一に」と宣言し、コミュニティ・カレッジ卒業生を500万人増加する計画を開始している。欧州では、2020年までの欧州の経済成長と雇用に関する包括的な計画「欧州2020」において、高等教育修了者の増加に向け、高等教育に社会の様々な層を惹き付け、中退者数を減少させることを掲げている。中国やASEAN諸国でも、教育計画や経済社会計画において高等教育の拡大や質の向上を謳っている。科学技術やイノベーションについても同様である。
- 2 高等教育のグローバル化と競争の激化
  - 社会や経済のグローバル化が進展する中、学生や研究者の国際的な流動性が高まり、全世界の留学生数は1990年の130万人から2012年には450万人に急増した（OECD）。留学生の獲得を重要な輸出産業の1つと位置付ける考え方も生まれ、また優れた留学生を惹きつけることによって自国の成長につなげるために、世界的に熾烈な人材獲得競争が展開されている。
  - その中でTimes Higher Education (THE)やQS World University Rankingsに代表される世界大学ランキングが注目されている。その評価方法等については疑問も提示されているが、留学先や共同研究の相手を選ぶための重要な指標となっ

いることは事実であり、国際展開を意図する大学にとっては意識せざるを得ないものとなっている。

#### 3 世界共通の課題への対応と国際協働

- 競争が激化する一方で、国際社会の持続的発展に向けた基盤を確立するためには、人類が協働して取り組まなければならない新たな課題も増加している。現在73億人といわれる世界の人口は、2050年には97億人に増加し2100年には112億人に達すると見積もられている（国連）。これに伴う水、食糧、資源エネルギーの不足、地球温暖化、自然災害、生物多様性の保全などの地球規模問題の一層の顕在化や、南北格差の拡大が予想される。グローバル化の進展は、経済面を中心に各国の結びつきを深める一方で、国際テロ事件などのセキュリティ確保の問題、各種の新興・再興感染症への対応など、安心して暮らせる安全な社会の確立に向けた課題も生じている。これらの課題について、国際協働による学術研究の推進が期待されている。
- また、開発途上国においては、世界的な高度知識基盤社会への移行に持続的に対応できるようにするため、短期的な人材育成や技術協力プロジェクトにとどまらず、自国の高等教育・学術研究機関を中長期的視点で整備・充実を図ることについての国際協力要請が高まってきている。
- こうした中で、教育・科学技術面における国際協力・協働・交流活動を外交の重要な柱に位置付ける「教育外交」「科学技術外交」という視点が重要になっていく。すなわち、イノベーションと人材育成により地球規模の課題の解決と持続可能な世界の実現に貢献することを基本としながら、個別の当面する課題の解決に向けてそれぞれの強みや資源を生かした協働の取組を推進して双方にメリットをもたらすと同時に、時々の政治情勢等に振り回されず、未来志向で長期的な友好・協力関係の構築に貢献することが求められている。

#### 【V. 将来の状況変化を踏まえた我が国の高等教育全体の在り方】

##### 1 基本的な考え方

- 高度知識基盤社会における国の成長の基盤として、高度人材の育成、イノベーションの創出、グローバル社会への対応など大学に対する期待は一層高まるが、同時に大学は国際的な激しい競争にさらされている。
- 一方、少子高齢化の進行や厳しい財政状況については、国として、国力の基盤である一定の人口を将来にわたって確保するために実効ある出生率向上策と併行して海外の優れた高度人材を我が国に呼び込むことを含めて抜本的な施策を講じ、また経済成長や資源配分の見直しを通じて未来への投資である高等教育予算の確保に努めることを望むものである。
- その中で、我が国の大学が、持てる資源を最大限に有効活用して社会の期待に応えるためには、国公私立大学がそれぞれの役割や強み・特色についての基本的な認識を共有した上で、強みをより強化するとともに、設置者の違いを越えて相互の連携・協働・補完などの関係を強化し、我が国の大学が本来の特色を活かしながら全体として最大の力を発揮するシステムを構築することが不可欠である。
- 高等教育政策の重点は、政府による「規制」「計画」から、大学間の「競争」と社会による「評価」に大きく変化してきたが、今後は大学関係者自らが作り上げる主体的な「連携」「協働」「役割分担」や自律的な「質保証」「説明」が極めて重要になる。

## 2 人材育成の在り方

- 将来の産業・社会構造の変化について明確な見通しを持つことは極めて困難な時代であるが、高度知識基盤社会が一層進行し、新たに多様な知識・情報・価値を生み出すことにより、それらの変化に対応していくことがますます重要になることは確かだと考える。
- AI 技術の発展により現在の多くの職業がなくなるとの予測があるが、一方で、新しい価値観の創成や人と人とのきめ細かいコミュニケーションに関わる仕事が AI にとって代わられることはなく、むしろそのような分野での新たな仕事が創成されていくことが必要である。
- 現在、高等教育における人材育成に関し、社会や産業のニーズとのマッチングの重要性が強調されることが多いが、重要なのは単に短期的なニーズに応えるのではなくむしろ未来の社会や産業を切り拓き新たなニーズを生み出していくことができる人材を育成し研究のシーズを広げていくことである。
- すなわち、これからの時代に求められるのは、個々の能力・適性に合った専門的な知識とともに、幅広い分野や考え方を俯瞰して、自らの判断をまとめ表現する力を備えた人材である。また、求められる人材は一律ではなく、むしろそれぞれが異なる強みや個性を持った多様な人材によって成り立つ社会を構築することが、社会全体としての各種変化に対する柔軟な強靱さにつながるものである。
- 一時、人文・社会科学系の存在意義についての議論があったが、社会を俯瞰し、人間と社会の在り方を洞察する人材を育成するためには、むしろその重要性が一層高まるはずである。
- また、留学生、社会人など受け入れる学生の多様性に配慮した教育プログラムの開発を進めることも必要である。
- したがって、高等教育段階の人材育成においては、まず学校種別(大学、大学院、短期大学、高等専門学校等)や教育研究分野別の観点に立った将来像を考え、機関ごとの特色を生かした多様性を確保することが重要である。それとともに、学生が、所属する機関の中あるいはその枠を越え、教育研究活動を通じて、他の学生や社会と交流する機会を積極的に作ることも求められる。

## 3 研究の在り方

- これからの高度知識基盤社会において、新しい知識・情報・技術を創造・継承・発展させる場としての大学の重要性は世界的にも高まっており、この傾向は将来ともにますます強くなるものと考えられる。
- 最近では知識集約型の経済活動をもたらす付加価値が成長の大きな要素であるとして、いわゆる「出口志向」の応用研究・開発研究が注目されがちであるが、それらも真理の探究を目的とする深く幅広い基礎研究の成果の上に発展するものであることを忘れてはならない。そして、大学こそが、多様な研究者が集い柔軟な思考と斬新な発想を持って互いに刺激を与え合いながら研究を行う環境を提供する使命を持っているものである。
- また、「イノベーション」についても、ともすれば短期的経済効果をもたらす技術革新という狭い意味で用いられることが少なくないが、本来は「技術革新にとどまらず、これまでとは全く違った新たな考え方、仕組みを取り入れて、新たな価値を生み出し、社会的に大きな変化を起こすこと」であり、自然科学のみならず人文・社会科学を含む幅広い学術研究を通じて知を創出することが基盤として不可欠である。
- 一方、情報技術の進展により広範な自然現象や社会現象に関する認識が進み、いわゆるビッグデータの統合による新たな学問領域が台頭するとともに、生命科学、

材料科学など広範な領域で学際的・分野融合的領域が展開するなど、学術研究のフロンティアが急速に拡大している。大学は、伝統的な学問領域の枠にとどまらない柔軟な組織原理を取り入れるとともに、大学の枠を超えて国内外を問わずネットワークを構築して異なる価値や文化と切磋琢磨しつつ対話と協働を重ねられる環境を整備することが急務である。

- 前述の通り、基礎研究は大学固有の使命であるが、近年では基礎研究・応用研究・開発研究がリニアではなくスパイラル的に進展してイノベーションにつながるケースも増え、民間企業でもいわゆる自前主義ではなく組織内外の知識・技術を活用するオープン・イノベーションの手法が取り入れられつつある。このような中で、大学が産学連携を始めとする共同研究を本格的に推進し、その拠点としての機能を果たすことは、産業界及び大学の双方にとって大きなメリットがあると考えられる。
- なお、大学の教育は高いレベルの研究に裏付けられたものでなければならず、特に大学院については学生自身も研究に参画することによってその能力を伸ばさせ視野を広げることができるという大きな教育的意義を有しており、研究者や民間企業等への就職などの進路に関わらず人材育成上の重要な役割を併せ持つものであることを認識する必要がある。
- 最後に、大学が社会からの支持と信頼を得続けるためには、大学で行われている研究の社会的・学問的意義や成果を社会に分かりやすく発信・説明するとともに、近年の研究不正等の事案を真摯に反省し、研究者の質と倫理観の確保について主体的・自律的にたゆまぬ努力を行っていくことが重要である。

## 4 将来的な規模の在り方

- 18 歳人口の減少は確実であるが、我が国の大学進学率は OECD 諸国の中で高い方ではない(OECD2015 によると日本 48%、OECD 平均 57%)。
- 学士課程における社会人学生の比率は極めて低い(OECD2015 によると 25 歳以上の入学者は日本 1.8%、OECD 平均 17.6%)。
- 都道府県別に高等学校卒業者の大学学部への進学率を見ると、全国平均は 48.8% であるが、東京 63.9%、京都 60.6%のように 60%を超える都道府県がある一方、鹿児島 30.1%、鳥取 33.1%をはじめ 30%台にとどまる都道府県が 18 に上る(学校基本調査平成 27 年度)。
- 修士課程について、人口 100 万人当たり修士号取得者数を主要国と比較すると、日本は極めて低い水準である(日本 624 人、イギリス 3,765 人、アメリカ 2,395 人、ドイツ 2,168 人:科学技術指標 2015)。専攻別の構成比で見ると、日本は「工学」分野の割合が大きく、他の国は「法経等」、「教育・教員養成」といった分野の割合が大きい。
- 博士課程について、人口 100 万人当たり博士号取得者数を主要国と比較しても、やはり日本は少ない(日本 125 人、イギリス 348 人、アメリカ 247 人、ドイツ 327 人)。専攻別では、各国とも自然科学の割合が大きいが、日本は「医・歯・薬・保健」及び「工学」が特に大きく、ドイツやイギリスでは「理学」の割合も大きい。
- 大学院生における社会人学生の割合は、2000 年度の 12.1%から 2014 年度では 22.3%と約 2 倍になったが、近年は伸び悩んでおり、特に理工系の修士・博士課程の社会人学生数は減少傾向にある。
- 企業の研究者に占める博士号取得者の割合をアメリカと比較すると、日本の 4.3%に対しアメリカは 10.0%である。また、アメリカの上場企業の人事・営業・経理部長の 4~6 割が大学院卒であるが、日本の企業役員では 6%程度にとどまる(総務省等)。
- 我が国の大学における外国人留学生数は 2000 年の約 6 万 4 千人から 2015 年の約

15万2千人までほぼ順調に増加しているが、大学在籍者に占める留学生の比率は3.4%で、オーストラリア18.3%、イギリス18.2%、フランス9.8%、ドイツ7.2%、アメリカ4.2%、OECD平均6.4%などと比較するとまだ低い(OECD2016)。

- 以上を総合的に勘案すると、我が国全体の大学の将来的な規模については、次のように考えることが適当である。
  - ・ 大学学部の規模については、当面、少なくとも現状程度を維持し、社会の多様化・複雑化と知識基盤の高度化に伴う需要に応じて進学率の更なる向上を促すとともに、特にいまだ進学率の低い地域の進学率が更に低下しないよう配慮する。
  - ・ 学士課程及び修士・博士課程における社会人の受入れと出口について、体制・環境を整備して拡大を図る。
  - ・ 大学院については、専門職大学院のみならず一般の修士課程・博士課程においても、産業界と連携し、研究者のみならず高度専門職業人育成のための実践的な教育研究プログラムを開発しつつ、規模の拡大を図る。
  - ・ 規模の維持又は拡大については、各大学の現状の分野や教員構成にとらわれず、高校生の志向や社会・産業界のニーズをデータに基づいて十分に勘案しつつ、大胆な再編を含めて対応する。
  - ・ 外国人留学生の受入れについては、学部・大学院のいずれにおいても拡大を図る。
  - ・ 短期大学及び高等専門学校についても、それぞれの役割・特色を一層明確にしつつ、現状程度の規模を維持するとともに、学生や社会・産業界のニーズを踏まえて、大学との連携・接続を強化する。
- これらについて、すべての大学が一様に対応するのではなく、我が国の大学の多様性を維持・推進するためにも各大学がそれぞれの強み・特色やこれまでの実績、所在する地域の特性を踏まえ、かつ、自律的に質保障を確保しつつ、役割分担や連携・協働を推進し、高度な専門的知識・能力を備えるとともに、人文・社会科学系と自然科学系を含む多様な学問分野を学び、深い洞察力を身に付けた人材の育成及び学際的な発展が可能な方策を構築していくことが重要である。

## 5 大学の経営基盤(財政構造、規模)の在り方

- 我が国の大学の財政構造(附属病院を除く収入の内訳)について見ると、国公立大学では国又は地方自治体からの運営費交付金、私立大学では授業料等の学生納付金に大きく依存している。公的な研究経費支援や産業界からの共同研究等に係る研究開発投資は近年増えているものの、大学によって差が大きく、かつ、諸外国に比べると規模が小さい。寄附金も少なく、特に個人寄附金の比率はわずかにとどまる。したがって、基金も小規模で資産運用収入もわずかである。
- また、我が国の1大学当たりの学生数、教員数、財政等の規模は、一般的に諸外国と比べて小さいと言われている。
- アメリカの私立大学では、授業料が高額であるとともに、寄附金等による基金の額が桁違いに大きく、資産運用収入の占める割合が高い。州立大学でも、近年州からの運営費交付金が削減され、授業料が高額化するとともに寄附金等の獲得にも努めている。
- イギリスでは、近年、国からの運営費交付金が削減され、授業料が高額化されたが、国の全額出資による会社が授業料相当分をローンとして提供し大学に直接支払うため、学生は卒業後の収入に応じて返済すればよい。
- フランスやドイツでは、依然として国からの運営費交付金による収入が大きく、授業料への依存度は小さい。
- 多くの国において、日本と比較すると大学の研究に対する民間の負担・投資が大

き(経済産業省によると、大学における研究費の民間負担率はドイツ14.0%、アメリカ4.5%、イギリス4.0%、日本2.7%。企業が大学に投じる研究開発費と研究開発費総額中の割合は、ドイツ2,042億円(3.65%)、イギリス490億円(1.7%)、アメリカ2,620億円(1.02%)、日本923億円(0.73%)。

- 大学の規模については、個々の大学のアイデンティティを尊重しながら、スケールメリットを生かした資源の有効活用や教育研究の高度化・シナジー効果を生み出す工夫は、それぞれの状況に応じて試みられている。特にフランスでは、2000年代後半から政府の主導により複数の大学・高等教育機関の連合や統合による拠点形成が推進されている。イギリスでも、マンチェスター大学が2004年に工科大学を統合して大きく地位を向上させたことが知られている。アメリカでは、国際交流等において複数大学が主体的にコンソーシアムを形成して活動することが盛んに行われている。また、カリフォルニア大学システムは、10のキャンパスが独立性・自律性を保持しつつ、州政府への予算要求や予算配分はシステムとして決定するというユニークなガバナンスを確立している。
- 以上の諸外国の例を参考にしつつ、我が国の大学においても、次のような経営基盤の強化方策を検討することが適当である。
  - ・ 国公立大学を通じて、特に教育に係る基盤的経費については、高等教育投資の社会全体の発展への寄与に関する費用対効果を踏まえて、長期的・安定的に確保される制度を確立する。
  - ・ 産業界からの研究開発投資や個人・法人からの寄附金を大学に呼び込むための税制優遇措置をはじめとする制度的なインセンティブを充実する。
  - ・ 研究開発投資や寄附金については、個別大学の獲得努力を促すのみならず、我が国の投資や寄附に係る文化を醸成するため、大学全体に対する資金供与を受け入れる基金を創設し、厳格な審査・マッチングを経て配分し、更には効果的な運用により収益を上げるような仕組みを作ることも検討する(参考:スポーツ振興基金、芸術文化振興基金、トビタテ JAPAN、ふるさと納税制度など)。
  - ・ 設置者の異なる複数大学が一部事務組合を組織して、教育プログラムの提供や国際交流活動などを共同で実施する枠組みを整備する。
  - ・ 国公立大学の枠の内外において、個々の大学のアイデンティティを尊重しながら、スケールメリットを生かした資源の有効活用や教育研究の高度化・シナジー効果を生み出すための経営統合や連携の仕組みを研究し、そのモデルを提示する。

## 【VI. 我が国の高等教育における国立大学の将来像】

### 1 国立大学が今後特に果たすべき役割・機能

#### (1) 国立大学の今後の使命

我が国の高等教育は、欧米のシステムに学びながら、独自の発展を遂げてきた。その中で、国立大学は、我が国の高等教育システムの基調を形成しながら、一方で創設の頃から我が国の人口動態、産業・経済動態、あるいは財政状況などに対応する国の政策・施策を支えるとともに、社会・経済の発展に貢献する高等教育機関であった。国立大学は卓越した研究力を発揮し、その研究力を基盤として続けられてきた教育は地域と国を牽引する人材を輩出してきた。

国立大学が今後の自らの使命を考えるに当たっては、少なくとも10数年後(2030年頃)以降の将来の我が国と世界が直面する物理的な状況(〔III〕でまとめた人口構成、

財政状況、産業構造など)についてしっかりと把握した上で、現在からその時までにかけては、①現在の国立大学が持つ機能を最大限に発揮できる環境を整備しつつ(国立大学の機能の最大化)、②将来の状況に対応できる準備を確実に進める必要がある(将来に向けての準備)。国立大学の中期目標期間との関係でいえば、第3期(2016-2021)には国立大学の機能の最大化のための具体的な改革を進めるとともに将来に向けて十分な準備を開始し、第4期(2022-2027)では我が国の大学の全体像を念頭に置いた国立大学のマネジメント・ガバナンス体制の改革を進め、第5期(2028-2033)以降の高等教育の展開に資する。

グローバル化や産業構造等の高等教育を取り巻く状況は大きく変容しつつある。また、現在進められている国立大学に対する支援は、各大学の個性や強みに基づいた機能強化の方向で進められている。このような状況を認識した上で、国立大学の機能の最大化(①)の意味するところは、「新たな価値創造の基盤となる先進的な研究の高度化」と「地域や産業界の変革を、あるいは成長分野を切り拓きイノベーション創出を牽引できる人材を育む教育」を充実することである。

ノーベル賞受賞者を輩出してきた国立大学にとっては、新たな知の創造と地球規模課題の解決に向けて、一層の研究力強化を推進する使命がある。将来の国力を左右するような研究を支える支援も含めた体制の充実が求められる。加えて、価値創造を継承する人材である高度専門職業人及び先端的研究者を育成する大学院の充実が重要である。特に、優秀な学生が博士課程に進学するための研究体制、教育能力養成機能を含む教育体制、それらを支える社会との連携体制、そして経済的支援体制などの充実が求められる。さらに、社会はますます高度な知識基盤社会へと変容していくことが確実であり、全国及び各地域においてこれを支え、その活力の中核的役割を果たす人材は今以上に必要となる。したがって、高等教育への進学率が他の先進諸国と比べて必ずしも高くはない我が国においては、しばらくは大学進学率を増加させる施策が必要であり、国立大学は持てる機能を向上させて、社会の中核を担う人材、すなわち経済社会のグローバル化の進展を支え、第4次産業革命を含む産業構造変化を牽引し、創造性の高い高付加価値を持つ産業を担う人材の育成に努めなければならない。

こうした国立大学の機能の最大化(①)を進める一方で、将来に向けての準備(②)を進めることも重要である。18歳人口や生産年齢人口の減少、あるいは地方における急激な人口減少などは現在回避できる状況にはない。2030年には18歳人口は100万人を下回る。国立大学の使命である地域と国を牽引する人材育成目標を達成するためには、国立大学の人材養成目的を変更する選択ではなく、これまでできていなかったキャンディデートを発掘することに加えて、優秀な留学生あるいは社会人を入学させ、高度知識基盤社会を支える人材を育成する具体的な方策を考え、政策的にも推進する必要がある。前者については、現在進められている高大接続改革を契機と捉えて、各国立大学の多様な工夫が期待される。後者のうち、社会人については大学の学び直し機能の強化が必要である。留学生については日本人学生の国際化や教育外交にも資する観点から積極的に推進すべきである。しかし、留学生のリクルート・選抜、あるいは現地での教育展開について、特に学士課程に関しては、個々の大学の努力には限界があると考えられる。国立大学総体で連携したリクルート・選抜方策や連携・協業による教育体制の構築を抜本的に考えていかなければならない。

国の財政状況の将来像を考えると、必ずしも明るい展望ばかりではない。国立大学はその機能を鑑みれば、国の支援を受ける必要があるが、独自に経営力強化を図る必要もある。新たな産業創出、社会のイノベーション推進、そしてそれを担う人材育成の観点からは、国立大学は国、地域及び産業界からの戦略的な投資対象になら

なければならない。教育展開については、それぞれが特色を持つ国立大学がそれを発揮しつつ、リソースが十分ではない部分については相互に補完する方策が考えられる。国立大学は、それぞれがその地域の知の拠点であり、地域の入学希望者からも支持されていることから、それぞれが個性を発揮するとともに、連携・協働の価値を十分に生かすことが可能である。こうした教育における連携・協働、あるいは発展的・国際的な教育展開を可能にするためには、教育組織の設置についてのルールの変更も必要である。研究推進については、共同研究などにおいて個人対企業から組織対企業への転換が推奨されている。さらに、企業群対大学群という枠組みで、企業側が競争的な研究費プールを創成するようなことは、産業界にとって問題が明らかで解決の価値の高い課題の解決に資すると期待できる。

産業構造や就業構造の変化は想像をはるかに超えた次いで進展する可能性がある。したがって、これに対応できる人材を育成できる教育システムを準備し、稼働させる必要がある。現在も求められており、今後更に要請されるコンピテンシーは、多様な文化、社会に柔軟かつ積極的に対応できる能力である。我が国及び世界の様々なコミュニティについてのしっかりとした認識の上に立って、個々人がその能力を向上させる方策が求められる。また、これまでになかった学術分野の創成による研究教育の展開とそれに沿った人材育成が必要である。後者については、強化された個々の大学の研究力を基盤に、学内外の組織を超えた学際的な展開が期待される。

## (2)今後重点的に向上・発展させるべき役割・機能

- 上記の国立大学の使命と前述の【II.現在の各種高等教育機関の役割・機能】等を踏まえ、これまで国立大学が特に果たしてきた役割・機能を更に重点的に向上・発展させることが重要である。
- 第一に、国立大学は、高度な専門的知識・能力を備えるとともに、人文・社会科学系と自然科学系を含む多様な学問分野を学び、深い洞察力を身に付けた人材の育成及び学際的な学問分野の開拓を牽引する役割を担い、そのための体制を維持するためには大学間の教育研究連携をより強化していかなければならない。特に、国立大学は、大学院教育では中心的な役割を果たし、世界トップレベルの研究を先導してきた。また、産学連携共同研究による技術開発や経営・法務等の高度専門職業人の育成を通じて我が国の企業の成長に大きく寄与してきた。世界的に高度知識基盤社会が進展し、イノベーションの創出が国の発展の基盤とされる中で、国立大学の高度な教育研究機能は、大学院の質・量の両面における拡充を含め、ますます向上・発展させていかなければならない。
- 第二に、国立大学は、すべての都道府県に設置され、全国各地域の社会・経済・産業・文化・教育・医療・福祉の拠点として、我が国全体の均衡ある発展に貢献してきた。各地域の高等教育進学率の確保、若者の地域定着、地方自治体や地域産業界のリーダー養成などに果たしてきた役割は大きい。今日、地方創生が国の重要課題となっているが、将来の社会の姿として想定されている超スマート社会においては、産業形態が大規模集積型から遠隔分散型へとパラダイムがシフトし、各地方に高度な教育研究機能を持つ大学が存在することの意義はますます大きくなる。全国の国立大学が、地方自治体との緊密な連携の下に、地域の人材育成と地域の個性・特色を生かしたイノベーションの創出に貢献し、地域の国公立大学の連携の中核拠点としての役割・機能を果たすことが求められる。さらに、グローバル化の時代にあつてあらゆる地域の社会・産業は世界と直結しており、真の地方創生に貢献するためには、地域に根ざしたテーマやシーズを意識しつつも、世界に通用するイノベーションの創出や国際交流・協力など、グローバル化に対応した教育研究を推進し、地域と世界をつなぐ窓口としての役割を果たすことが不可欠である。

- 第三に、国立大学は、国としての政策的な人材養成需要に応え、教員養成、理工系人材育成、医師養成等において中心的な役割を果たしてきた。これらについては、公私立大学においても行われているとはいえ、養成に係る費用や地域配置の問題もあり、依然として国立大学の果たすべき役割は大きく、当該分野のすべての大学の連携・共同の拠点としての機能を果たすことが期待される。
- 第四に、国立大学は、時々の流行や短期的な需要のみに過度に振り回されることなく、基礎的・伝統的な幅広い学問分野の研究を維持・継承してきた。特に、人文・社会科学分野では、我が国や世界の社会、経済、法制等の研究や様々な地域の歴史、文化、言語等の研究が行われ、国際的な諸事象の理解と諸課題への対応に重要な示唆を与えてきた。また、理系分野においても、BSE問題のように突発的な事件への対応に大いに貢献した例も記憶に新しい。将来の見通しが困難な時代、また新しい価値観の創造が求められる時代において、国立大学が全体としての多様性を確保し柔軟な対応を可能にする観点から、これらの分野について、将来ともに各大学の役割分担を行いながら維持・継承、発展していくことが求められる。
- 第五に、国立大学は、海外の大学・研究機関との学術研究交流を中心に牽引してきた。また、開発途上国に対する技術指導や医療協力なども積極的に進め、最近では高等教育機関の整備にも貢献してきている。国際共同研究や学生・研究者交流をはじめとするグローバル化の推進により我が国の学術研究の水準を一層高め、また世界で活躍できるグローバル人材の養成を推進するとともに、「教育外交」「科学技術外交」における政策的な要請にも応えていくことが、国立大学にとっての喫緊の課題である。

### (3)克服・改善すべき課題

国立大学はこれまで様々な改革を進め変貌してきたとはいえ、その使命を果たすためには、なお教育・研究面や組織運営面において改善すべき課題は多く、更に重点的に向上・発展させるべき役割・機能も多い。

#### ①教育プログラムと組織

- ・ 国立大学は、かつては戦前のエリート養成の意識からなかなか脱却できず、研究を通じて学生を教育するという考え方の下で、組織的・体系的な教育課程の構築に必ずしも熱心でなかったことは認めざるを得ない。
- ・ この状況は近年大きく変化し、各国立大学は教育改革に積極的に取り組んでいるが、学部や研究科という個別の組織の枠内での改革が中心であり、それらの組織を越えた大学全体としての学生や社会のニーズに応える教育プログラムの再編はまだ十分とは言えない。
- ・ 今後は、組織を基盤とするのではなく、与える学位に着目した学位プログラムの理念を実質化させ、アドミッション・カリキュラム・ディプロマという入口から出口までの一貫したポリシーを一層具体的に明確化し、全学的な理念・方針・支援体制の下に、一人一人の学生の個性に合った能力の向上を図る教育を行うという考え方を徹底する。
- ・ 最近、多くの大学において教育組織と教員組織の分離が行われており、このことは学際的な教育プログラムを柔軟に構築・実施する上に有効と考えられるが、まだ緒に就いたばかりで手探りの状況であり、今後、望ましい組織の在り方について検討することが急務である。従来の履修主義の教育から、個人の能力を伸ばしその質保証を明確にする教育への変化に対応し、教員配置についても養成する能力や必要な知識・技術に応じた方法への転換が求められている。例えば、学部・学科単位の専任教員数をベースとする現在の設置基準を、提供する

カリキュラムをベースとして全学の教員の構成・質が担保されているかを確認するように改めるなどの抜本的改革も必要である。

#### ②研究の活性化

- ・ 国立大学は、我が国のすべてのノーベル賞受賞者を生み出してきたことに見られるように、世界最高水準の先端的な研究を推進してきた。しかし、運営費交付金の削減等により特に若手研究者の減少や研究環境の悪化が進み、将来が危惧される状況にあることはよく指摘されているところである。
- ・ このことについては、財政面の改善が必要であることはもちろんであるが、国立大学における制度的な改善の取組も必要であることは否定できない。
- ・ まず、研究においても、教育と同様に、学部や研究科という組織を基盤として推進され、いわゆる学際的・融合的な研究が必ずしも十分に推進されてこなかったことである。附置研究所や横断的な研究組織を設置するなどの取組は行われてきたが、それ自体が硬直化する恐れもある。その意味で、教育組織と教員組織の分離は、研究についても時々の課題に応じた柔軟な組織・グループを構築することに寄与するものと考えられる。

#### ③教員及び職員に係る人事制度改革

- ・ 人事制度については、教員(研究者)の採用・昇任は、原則として公募制とされ、厳正な業績評価の下に行われているが、いったん採用・昇任された後については、多くの大学において、自己申告をベースにした評価制度を導入しているものの、処遇等への反映を含め必ずしも十分に機能する制度とはなっていない。今後、教育、研究、社会貢献、大学運営等への各教員のエフォートを明示化した上で、それに応じた厳正な評価を行い、インセンティブとして業績給に反映させる等の適切な制度の在り方を検討する。また、年俸制やクロスポイントメントについても現在導入が進められているが、未だ成熟した制度になっていない。民間企業や海外の大学等を含めて人事交流が実効的に促進されるような制度の改善を進める。
- ・ また、職員についても、各大学は優れた人材の確保に努め、「教職協働」という言葉もあるように、財務・施設等の管理業務や教育・研究支援業務のみならず、大学全体の経営や教育研究推進に係る戦略の企画立案における積極的な役割も期待されているが、そうした人材を育成する方法やキャリアパスは必ずしも確立されていない。さらに、後述するように各方面(産業界、地域、国際等)との連携や学生支援などにおける専門職の位置付けや育成等についても課題が多い。これらについては、国立大学が連携協働して人材の育成・活用方策を検討する。また、「事務職員」という名称について、その多様性・専門性等の実態を踏まえて見直すことも検討すべきである。

#### ④学生に対するキャリア形成支援と経済的支援

- ・ 国立大学においては、かつては学生の進路選択は学生自身に任せ、大学としての就職支援にはあまり熱心ではないと言われたが、近年では就職支援やキャリア教育に積極的に取り組んでいる。しかし、専門的な知識・経験に裏付けられた組織的な支援という観点からはまだ十分ではなく、今後そのための人材育成を含めて体制を強化する。
- ・ また、国立大学は教育分野を問わず一律の比較的低廉な授業料を設定し、全都道府県に存在することで、教育の機会均等の実現に寄与してきたが、近年の家計所得の伸び悩みや所得格差の顕在化により、地域・家庭によっては経済的理由により国立大学への進学も困難な学生が増加している。政府による給付型奨

学金の創設や所得連動返還型奨学金の導入は歓迎すべき政策であり、その活用を図ることは当然であるが、国立大学としては、民間からの寄附金等による基金を創設して、大学独自の奨学金や授業料免除を拡充するなど、学生に対する経済的支援の充実を進める。一方で、教育研究分野や教育課程によっては、教育に必要なコストも異なり、また就学者の将来像も異なることなどから、一定の幅での授業料の増減について考察する必要もある。

#### ⑤各方面(産業界、地域、国際等)との戦略的・組織的な連携

- 産業界や地域との連携については、国立大学はかつて必ずしも積極的ではないとの声も聞かれたが、近年では、ほとんどの教員がその重要性を認識し積極的に推進している。
- しかし、まだ教員個人や研究室のレベルあるいは学部・研究科等の部局ごとの連携が主体であり、大学全体としての戦略に基づく大規模で継続的な連携は十分とは言えない。また、地域の中小企業にはいまだに国立大学の敷居が高いというイメージもあり、大学側からより積極的に働きかけるといった姿勢を示すことが重要である。
- また、従来は研究中心の連携が多かったが、学生にアクティブラーニングやPBL、インターンシップなどの主体的・実践的な活動の場を提供するとともに将来のキャリアを考えさせる機会を与えるために、教育面での連携を一層強化する。
- 国際連携についても同様であり、個人や部局単位ではなく、大学全体としての連携や学生交流を推進する。
- これらの取組においては、教員や一般事務職員のみならずURAなどの専門職の果たす役割が大きく各大学において様々に工夫しているが、今後、国立大学全体として、その位置付けや確保、育成、交流などの在り方について検討する。

#### ⑥大学間の連携・協働と国立大学総体としての総合力の発揮

- 各国立大学は、これまでそれぞれの置かれている状況の中で個別に改革に取り組んできたが、限られた資源の中で多様な教育・研究を充実・発展させるためには、大学間の連携・協働を強化し、人的・物的資源の共有を進めることが不可欠である。各方面との連携においても、個別大学ではなく複数大学によるコンソーシアムを形成して展開することを考えるべきである。この場合、国立大学の枠にとらわれず、公私立大学や高等専門学校をはじめとする各種教育研究機関とも連携し、特に地方の国立大学は地域の高等教育機関の中核としての機能を果たすことが求められる。また、産業界との連携研究などにおいても、大学共同利用機関の参画も含め大学群を形成して、解決が求められる問題に挑戦するような仕組みを検討する。
- 一方、国立大学は、それぞれ多様な個性・特色を有するものの、基本的には同一の法制度の下で多くの特徴を共有しており、国からの財政支援を効率的に活用する観点からも、連携・協働や役割分担を積極的に推進し、国立大学総体としての総合力の発揮に努める。このため、様々な課題に応じたコンソーシアム、ネットワーク、拠点等を形成することはもとより、国立大学間で主体的に各分野の教育・研究についての役割分担を調整する仕組みを設けることも検討する。例えば、教育において共通の水準を明確にし、科目ナンバリングなどでそれを明示することにより、学生が一つの大学内又は複数の大学をまたぐ教育プログラムを履修することが可能となる。

#### ⑦法人化のメリットの最大限の活用とさらなる制度改善の積極的提案

- 国立大学の法人化は、国立大学の自律性を高め戦略的な経営を可能とすること

- を目的として行われ、各大学における1つの独立した経営体としての意識や取組は確実に進んだが、依然として法人化以前の財務・人事上の思い込みや慣行が残る法人化のメリットを必ずしも活用しきれていないことは否定できない。
- また、学部や研究科等の部局の自律性と大学全体としての経営との関係についても、特に大規模総合大学においては全構成員による意識の共有と徹底が十分ではないと指摘されている。
- 国立大学が法人化のメリットを最大限に生かすために、あらためて業務の点検・見直しや管理運営体制の在り方の検討を行うことが求められる。
- 一方、法人化のメリットを十分に活用できない背景には、各種競争的資金を含む予算の柔軟な執行や長期借入金をはじめ各種の制度上の制約が存在することも事実であり、これらについては国立大学全体として十分に検討・整理し、政府に対して積極的に具体的な改善方策の提案・働きかけを行っていく。

## 2 国立大学の教育の方向性

### (1)学部・大学院教育の方向性

- 各大学の個性・特色を一層明確に打ち出しつつ、国立大学全体としての質保証を伴った教育システムの構築を目指して、学士・修士・博士のそれぞれの課程の達成目標やカリキュラムを明確に示した上で、各大学共通の科目ナンバリングによる高度な単位互換などの枠組みを整備し、学生の大学間の流動性を高める。また、インプットである単位数のみに着目するのではなく、アウトカムである実際に学生が修得した内容を重視・評価する。
- 学部・大学院を通じて、幅広い教養教育、PBLなどの学生の主体的学習を含む実践活動、更には課外活動を充実させ、高い専門性とともな学際的な分野融合に関わる視野の育成に努め、豊かな人間性とチャレンジ精神を備えた総合的な人材育成を図る。そのため、異なる専門分野の教員や学生が参加する学習・対話の機会の設定、ICTを活用した大学間の授業の相互提供、地域の自治体・企業等との連携協力によるインターンシップ、ボランティア活動等の学外教育や課外活動などを拡充する。
- 大学院については、各大学の状況に応じ規模の拡充を図る。その場合、特定の専門分野の研究力だけではなく総合的・俯瞰的な判断力・調整力・表現力等の向上に留意し、産業界との共同研究にも積極的に参画させ、インダストリアル・ドクターの導入を含め、産業界と大学が一体となって社会で幅広く活躍できる人材育成を重視する。社会革新をリードするアントレプレナーシップ(起業家精神)を備えた高度人材育成の観点からは、特に人文社会科学系の大学院の強化を図る。一方、博士課程には公私立大学を含め大学の教育研究を担う人材を養成するという重要な機能もあり、我が国の高等教育の質の充実向上に資する観点からの充実も必要である。大学院の入学者受入れにおいては、自大学の学部卒業生の割合は抑制し、公私立大学を含めた他大学に広く門戸を開いて多様性を向上させる。また、社会人の受入れを拡大するための環境整備や魅力あるプログラムの開発を進める。さらに、後述する海外の大学との間のみならず、国内の大学間でもダブル・ディグリーやジョイント・ディグリーのプログラムを開発・実施する。なお、優れた学生の大学院(特に博士課程)への進学を後押しするために、授業料免除、TA・RAとしての採用、大学独自の奨学金などを充実する。
- 我が国の将来を支える人材を育成するためには、初等中等段階からの教育が重要であり、教員養成大学・学部の役割は極めて大きい。たしかに少子化による教員需要減の影響はあるが、教員養成の高度化や多様な児童生徒に対する教育の充実を図るためには、地域の特性に留意しつつ、広域的に機能別又は得意分野に特化した課程に再編することも含め、学校現場のニーズに応える教員養成・支援の機

能を強化する方策を検討する必要がある。さらに、博士課程修了者を初等中等教育で積極的に活用するなど多様な教員免許状取得の方法を検討するとともに、地域の初等中等教育機関への研究者派遣、研修、リカレント教育、実務家教員や専門的支援人材の養成、教育行政をリードする人材の育成などを充実させる必要がある。また、教職大学院については、その役割・機能を一層明確化して、優れた入学者の確保と修了者が活躍できる環境を整備し、教員養成の高度化の拠点として位置付けるべきである。

## (2) 国立大学の入学者選抜の方向性

- 国立大学は、これまでも、全国立大学が共有する入学者選抜制度を通して高等学校教育と大学教育の適切な接続の構築と維持において主導的な役割を担ってきた。今後の人口減少社会を見据えれば、一人一人の能力の高度化が必須であり、大学教育自体の高度化とともに、質の保証を伴った 18 歳人口の大学進学率の向上が必要である。そのために、国立大学は現在進行中の高大接続システム改革においてリーダーシップを発揮し、初等中等教育の改革を推進する中心的な役割を担う。
- 国立大学の入学者選抜においては、①限られた教科・科目にとどまらない幅広い基礎的・基本的な学力・教養、②知識を関連付けて最善解を導く論理的思考力とコミュニケーション能力、③学問に対する強い関心と社会貢献への意欲を備えた入学者を受け入れるために、当面、現在進められている高大接続システム改革を着実に実施し、個別試験における高度な記述式試験の導入、推薦入試、AO 入試、国際バカロレア入試等の拡大などを推進する。
- 将来的には、更に先を見通して、国立大学の統一的な入学者受入れシステムを構築することを目指した抜本的な改革の在り方を検討する。すなわち、各大学のアドミッションポリシーに基づく特色ある多様な選抜を行うという理念は維持しつつも、受験者の便宜や学生の流動性に配慮して、各大学が連携・協働できる場所は共通化するという観点から、例えば、国立大学への出願のための統一的な窓口を設け、受験者が希望する学問分野等を踏まえてあらかじめ複数の国立大学への入学希望を提出し、書類審査、面接等を経てマッチングを行い、最終的には共通テストの結果により確定する方法などが考えられる(参考:イギリスの UCAS)。
- 地域の高等学校との連携や広報活動を充実させ、地域の実情に応じて地域選抜枠を導入することを検討する。特に国立大学の学生数における女性の比率は、学部で約 37%、大学院では 30%以下であり、工学分野では学部でも約 12%にとどまる。理工系の学部について、女子学生の進学を促すための広報活動や環境整備を進める必要がある。
- 「人口」としての入学者選抜は、入学後の教育、「出口」としての就職や進学までを見通して、一貫した責任あるポリシーの下に行われる必要があり、そのための十分なニーズ調査や支援を行う。

## 3 国立大学の研究の方向性

- 国立大学はナショナル・センターとして日本の学術・研究の基盤を形成する役割を担っている。科学技術政策研究所がまとめた「研究論文に着目した日本とドイツの大学システムの定量的比較分析」の中の両国間での直近 20 年間の研究論文生産の比較データによると、日本は少数の大規模大学が引っ張る状況にあるが、ドイツでは多くの中規模大学が層をなして論文生産に大きな貢献をしており、そのことが両国間の研究力の差につながっていることが分かる。いわゆるトップ大学のみならず各地域に存在する幅広い大学の研究力を強化し、多様性のある研究成果を世界に発信することを、我が国の研究力向上の重要な戦略の一つとすべき

である。

- 各大学において、各専門分野の深く先鋭的な基礎研究に加えて、学部・研究科等の枠を越えた柔軟な組織を整備し、学際・融合分野の研究を推進する。また、各大学が強みを持つ分野を核とした他大学・研究機関とのネットワークを形成して、幅広い優れた研究者が交流・結集できる拠点を形成する。その際、大学共同利用機関を活用するとともに、各大学の附置研究所の共同利用機能を一層強化し、将来的には共同利用機関化することも検討する。一方、全国ベースよりは小規模の複数大学による多様なプッチ共同研究拠点の形成も積極的に進める。
- 若手研究者を積極的に採用し、スタートアップ支援やテニュアトラック制の導入により、明確なキャリアパスの見通しを持って、研究に専念できる環境を整備する。また、大学・研究機関のネットワークを通じて、複数の大学等で様々な刺激と経験を得られるよう、流動性を向上させる。
- 女性研究者について、ライフイベントに応じた支援体制や環境整備を行いつつ、積極的な採用・登用を推進する。
- 民間企業の研究者や海外の優れた研究者を、年俸制やクロスアポイントメント制を活用して積極的に招聘・採用する。

## 4 国立大学の産学連携・地域連携の方向性

- 産業界及び地域との連携・協働は、教育・研究の両面において極めて重要である。
- 教育面においては、インターンシップなどにより学生に幅広い学びの場を提供し、キャリア意識やアントレプレナーシップ(起業家精神)の形成に寄与する。また、産業界や地域で活躍する優れた人材と共同して教育プログラムを開発し、外部教員としても協力してもらうことで、学生のみならず学内の教員に新たな視野と刺激をもたらすことができる。さらに、よく指摘される産業界・地域と大学との間の意識のギャップや人材育成のミスマッチの解消にもつながる。国立大学は、こうした教育面の連携を人文・社会科学系、自然科学系などの分野を問わず組織的に強化していく。
- 学生のインターンシップに加えて、教職員についても産業界との人事交流を推進する。教職員の産学連携共同教育・研究に対する意識を高めるとともに、これまで学内に閉じた中で醸成されてきた能力に広がりを持たせるとともに、特に大学マネジメントに関して、潜在的な能力の発掘と開発を進める。
- 研究面においては、特に産学連携共同研究について、研究者個人ベースではなく組織ベースを基本とし、全学的な窓口を通じて大学としての戦略に基づいた大規模で長期間にわたる継続的な共同研究を推進する。また、個々の大学・企業間のみならず、企業・産業横断的な課題について、大学・研究機関のネットワークと企業群が共同して、文理融合によりオープン・イノベーションにつながる研究を推進する体制を構築し、その支援のための基金を創設することも検討する。
- 地域との関係においては、各地方自治体における地域創生プラン等の立案に積極的に参画し、その核となる地域の特色を生かしたイノベーションの創出に向けて、地方自治体や地域の産業界と連携した人材育成と共同研究を推進する。また、地方自治体との連携の下に、地域の国公私立大学の連携協働の取組を推進する。

## 5 国立大学の国際展開の方向性

### (1) 学生交流

- 海外からの留学生受入れについては、各大学の強みや特色を生かしてその拡大を図ることが基本であるが、学部段階の留学生を大幅に拡大するためには大学ごとの取組だけでは限界があり、国立大学が共同してリクルート(募集)及びアドミッション(選抜)を行い、留学中の大学間の流動性も確保するような枠組を構築する

ことが望ましい。こうした観点から、現在進められている高大接続システム改革における新テストを英語でも実施する可能性を検討するほか、2(2)の入学者選抜改革に先行して、国立大学総体としての統一的なシステムの導入を検討する。国立大学の共同による選抜試験を開発し、留学生は希望に応じて複数の国立大学の中から受入れ大学の調整を受けることができるほか、留学期間中に異なる地域の複数大学での学修を経験できるようにする。海外の高校生を直接日本に呼び込むことができるように、特にアジア地域を中心とする海外において国立大学共同の拠点を設け、留学情報の提供、合同説明会や選抜試験の実施等を行う。

- 英語による学位取得プログラムを拡充するとともに、それらの留学生に対しても日本語・日本文化に関する教育やインターンシップの機会を積極的に提供し、日本企業への就職を支援する。
- 大学院を中心として、海外の大学とのダブル・ディグリーやジョイント・ディグリーのプログラムを拡充する。

#### (2) 研究交流

- 若手研究者や大学院生に対して、海外の大学・研究機関において長期間研究に携わることができる機会を確保する。
- 個々の研究者ベースのみならず、大学としての戦略に基づく国際共同研究を積極的に推進する。
- 国際共同研究を推進し、海外協力の窓口機能を担っている大学共同利用機関を積極的に活用する。

#### (3) 交流拠点・ネットワーク

- 各大学が設置する海外の交流拠点について、複数大学による共同利用を推進し、国立大学全体についての広報、留学生募集、共同研究・協力案件の募集・提案、シンポジウムの開催、留学生 OB・OG ネットワークの構築などを進める。
- 海外の大学との交流協定について、個々の大学ベースのみならず、複数大学のコンソーシアムによる協定締結と交流活動の実施を推進する。

#### (4) 国際協力

- 海外からの国際協力の要請に対して、国立大学が連携・協働として対応する体制を構築し、案件ごとに関係大学がコンソーシアムを形成して、役割分担等を調整して協力できるようにする。
- 特に近年多くなっている初等中等教育から高等教育にわたる日本型教育システムへのニーズへの対応は、我が国の外交政策上の大きな目標の1つでもあり、国立大学全体で積極的に役割を分担して、当該国の初等中等学校や大学の教員養成を含む人材の育成やカリキュラム・教材開発を支援するための人材派遣を行うとともに、将来母国で教員として働く意思と能力のある学生を我が国に受け入れることも必要である。そのためには、例えば教員養成系大学が連携して留学生が過半数を占めるような教員養成プログラムを展開するようなことも期待される。

### 6 国立大学の規模及び経営形態の方向性

#### (1) 全体規模

- 国立大学全体の規模は、留学生、社会人、女子学生などの様々な属性に留意しつつ、優れた資質・能力を有する多様な入学者の確保に努めつつ、少なくとも現状程度を維持する。
- 特に国立大学の強みである高度な教育・研究機能を維持・強化する観点から、大学院の規模については、各大学の特性に応じて拡充を図る。
- 一方、学部規模については縮小も検討する必要があるが、進学率が低く、進学者の国立大学の占める割合が高い地域にあっては、更に進学率が低下することのないように配慮すべきである。

- 全都道府県に少なくとも1つの国立大学を設置するという戦後の国立大学発足時の基本原則は、教育の機会均等や我が国全体の均衡ある発展に大きく貢献してきたものであり、この原則は堅持すべきである。特に地域創生の中核としての役割・機能を十分に果たすためには、各地域において全体として地域のニーズに応じた文系・理系にわたる幅広い分野をカバーし、大学院を含む高度な教育研究機能を有する国立大学（キャンパス）が存在することが重要である。

#### (2) 各大学の規模と経営形態

- 国立大学の1大学当たりの規模は、諸外国の有力大学と比較すると小さい。スケールメリットを生かした資源の有効活用や教育研究の高度化・シナジー効果を生み出すためには、規模を拡大して経営基盤を強化することを検討する必要がある。このことはたんなる効率化や経費削減ではなく、むしろ一層の資源の集中的な投資により最先端の教育研究や国際競争力の強化による国際展開の推進において最大限の効果を挙げるための受け皿を整備するものであることを忘れてはならない。
- そのため、複数の大学を統合することも1つの方策であるが、各大学が長年にわたって形成してきた強み・特色やアイデンティティが損なわれ、かえって活力や特色が薄れる恐れもある。規模が小さいことにより学生間や教職員と学生との距離を近くなり、きめ細かい教育と人間性の涵養にプラスに働くというメリットがあることにも留意しなければならない。また、前述したように全都道府県に地域のニーズに応じた文系・理系にわたる幅広い分野の高度な教育研究機能を有する国立大学（キャンパス）を置くという基本原則は堅持すべきである。
- こうした観点からは、アメリカのカリフォルニア大学システムやフランスの複数大学による連合体の成果や課題を検証し、それらを参考にしながら、我が国の状況に合った様々な経営形態の在り方を研究する必要がある。例えば、全都道府県に独立性・自律性を持った国立大学(キャンパス)を維持しつつも、複数の地域にまたがって、より広域的な視野から戦略的に国立大学(キャンパス)間の資源配分、役割分担等を調整・決定する経営体を導入することも検討すべきである。
- また、機能的に重複して保有することとなる資産については、整理・有効活用のほか、再配置を検討することにより、広域的な視野から見た国立大学（キャンパス）の機能強化につなげる必要がある。
- 一方、多くの国立大学は、その教育研究に必要な施設として附属病院及び附置研究所を有しているが、これらの施設の運営については学部、研究科等と異なる独自の理念や配慮が必要であり、かつ、大学全体の中で相当の規模を占めている。これらの施設について、大学との緊密な連携を確保しつつも、その経営の独立性・自律性を高める観点から、国立大学法人の独立した事業部門としての位置付けをより明確にする、法人から切り離していわば分社化するなどの方策についても検討する必要がある。また、附属学校については、少子化や多様な教育課題への対応を踏まえ、地域の状況や各学校の機能にも留意しつつ、教員養成大学・学部の機能強化につながるように、その組織・運営形態を含めた適切な制度設計を検討すべきである。

### 7 国立大学のマネジメントの方向性

#### (1) 学長の在り方と経営層の育成

- 国立大学法人制度においては、経営と教学は一体であるとの考え方から、学長がすべてを統括することとされている。しかし、近年、厳しい財政状況の中で限られた資源をいかに有効活用するか、新たな資源をいかに獲得するかなど、極めて困難な経営上の課題が山積しており、これらの判断においては教学面とは大きく

異なる知識、経験等が必要である。

- 前述した複数の大学(キャンパス)をまとめる経営体を実現すれば、その長と各大学(キャンパス)の長は分かれることになるが、現行制度の下においても、経営に関する高度な専門的知識・経験を有する人材を経営担当理事・副学長として、その権限・責任を明確にするなどの対応が考えられる。
- 国立大学のガバナンスの問題として、学長の選考方法がよく議論されるが、問題はその前提として、学長をはじめとする国立大学の経営層を育成するシステムが存在しないことである。今後、国立大学は、共同して将来の経営層を育成する研修プログラムを構築していく必要がある。

## (2) 組織及び人事制度

- 変化する社会のニーズや学術の進展に対応して、教育プログラムや研究プロジェクトを柔軟に編成するとともに、学際・融合分野にも機動的に対応できるようにするために、教育組織と教員組織の分離などのより望ましい組織の在り方を検討する。
- 教育研究の活性化を図り、教員のモチベーションを高めるために、各教員のエフォート管理、業績評価、処遇への反映等の適切な制度の在り方を検討する。また、民間企業や海外の大学等を含めて人事交流が実効的に促進されるようにするために、年俸制やクロスアポイントメントを含む制度設計についても、国立大学全体で連携・協働して検討・普及を進める。
- 事務職員等の職員についても、その企画力や専門性の向上を図るとともに、URA等の専門職の位置付けを明確化する必要があり、国立大学が連携協働して人材の育成・活用方策や望ましい制度の在り方を検討する。

## (3) 経営の効率化のためのシステム構築

- 国立大学法人においては、その運営に必要な各種の基盤システムを維持・運用しているが、その多くは各大学が独自に開発したものである。人事給与システムや財務会計システムについては、多くの大学が共通に利用するシステムが存在するが、教務、学生支援、研究などに関する多くのシステムは、学内でも統一されていないケースもあるなど、共通化が進んでいない。
- これらを統一することは、経営の効率化やコスト削減になるのみならず、IR機能の強化による教育研究の向上や経営戦略の立案にも大きく寄与するものと考えられる。今後、国立大学全体で連携・協働してクラウドサービスの利用によりシステムを共有することを検討する。
- また、例えば複数の大学により法人を構築する場合、事務組織についても重複した部門の整理・統合により経営の効率化を図るほか、共同調達のさらなる推進などによるコスト削減といった効果についても検討する。

## (4) 財源の確保と多様化

- 産業界に対しては、前述した各大学の組織的な産学連携窓口を通じて大規模な共同研究の拡充と間接経費の確保に努めるほか、複数大学のネットワークによる共同研究も推進する。また、キャンパス内への企業の研究拠点の誘致を進める。
- 寄附金については、税額控除制度を活用して修学支援基金を設け、卒業生などに対する情報提供などのサービスを向上させつつ拡大に努めるとともに、税額控除の対象範囲拡大を求めていく。
- 不動産の活用や資産運用の弾力化を通じて、収益の確保に努める。
- 正規的教育課程以外の社会人・企業対象の教育プログラムやコンサルタント業務について、適正な対価を設定し、収益の確保に努める。

## 【おわりに】

我々は、我が国の高等教育の歴史・現状と其中での国立大学の役割を振り返り、更に高等教育を取り巻く今後の状況変化を見通した上で、我が国の高等教育全体の在り方、そしてその中での国立大学の将来像を提言した。

我々が今後の国立大学の在り方として特に重要と考えるポイントは、①国立大学の誕生以来の全国的な高等教育機会の提供という理念及び今後の地域・地方活性化の中核として期待される役割を踏まえ、②研究力を一層強化するとともに大学院課程を充実し、これらを基盤とした国際的競争力のある教育研究を展開し、③産業界や地域との教育研究両面における本格的な連携による社会のイノベーションを先導し、④優れた教育システムの輸出を含む国際貢献を強化することである。

そして、⑤これらの実現を支える大学運営・経営の効率化と基盤強化を図る観点から、多様な経営的な連携・融合の形態の在り方を探り、その上で、少なくとも「全国各都道府県に幅広い分野の高度な教育研究機能を有する国立大学(キャンパス)を置く」との原則を維持した上で、各種大学間及び産業界その他社会各方面との連携強化を推進できるよう、様々な経営形態の選択肢を含むスキームを構築することが重要と考えている。今回の提言は、そのために今後更に検討すべきモデルを提示したものである。

一方、我が国の高等教育全体の将来像を考える際には、以上に述べてきたような多様な観点から、国公立大学のそれぞれが描く独自の将来像を尊重しながらも、国公立の間での率直かつ緊密な討議が必要である。更には広く社会の各方面の方々との意見交換ももちろん進めていかなければならない。

今回の提言は、それらの真摯な議論の端緒となることを期待して示したものであり、我々としては、各方面の忌憚のないご意見が寄せられることを期待するとともに、そうした議論を重ねつつ、更にこの提言の深化・発展を図るべく検討を継続していきたい。

高等教育における国立大学の将来像に  
関するワーキンググループ 委員名簿

座 長	永 田 恭 介	筑波大学長
委 員	岩 淵 明	岩手大学長
//	出 口 利 定	東京学芸大学長
//	山 口 宏 樹	埼玉大学長
//	松 尾 清 一	名古屋大学長
//	大 西 隆	豊橋技術科学大学長
//	山 極 壽 一	京都大学長
//	古 山 正 雄	京都工芸繊維大学長
//	脇 口 宏	高知大学長
//	山 本 健 慈	国立大学協会専務理事
//	木 谷 雅 人	国立大学協会常務理事

高等教育における国立大学の将来像に  
関するワーキンググループ 検討期間・開催回数

平成28年5月 ～ 平成29年6月 計13回開催

国立大学のガバナンス改革の強化に向けて  
(提言)

平成29年5月23日  
一般社団法人国立大学協会

## 目次

1. はじめに	2
2. 学長のリーダーシップについて	2
3. 学長選考等・任期及び将来の経営人材の育成について	4
4. 経営協議会について	7
5. 教育研究評議会について	9
6. 監事について	9
7. 社会に対する説明責任について	11
8. 提言	11
〈付属資料〉	
1. 審議経過	14
2. 国立大学法人のガバナンスの在り方に関する状況調査まとめ	15
3. 国立大学法人のガバナンスに関する調査研究ワーキンググループ設置要項	41
4. 国立大学法人のガバナンスに関する調査研究ワーキンググループ委員名簿	43

## 1. はじめに

国立大学は大学の自立的運営による教育研究の活性化、運営の効率化を目指して法人化され、これまで、弾力的な大学運営体制のもとで、魅力ある国立大学の実現を目指して様々な改革を進めてきた。現在、国立大学は、グローバル化や知的基盤社会の到来、少子高齢化の進行等、様々な課題に直面している中で、基盤的経費である運営費交付金は減額傾向にあり、若手教員の減少や施設整備の老朽化も進み、教育研究の基盤維持にも困難が生ずる状況にある。一方で、国立大学は、「日本再興戦略」や「科学技術基本計画」の原動力として政府、産業界をはじめ各方面からますます大きな期待が寄せられており、こうした困難な状況にあっても、今日の社会的要請に応え、今後、さらに自主財源獲得に向けた取り組みの強化とビジョン実現に向けた改革に全力で取り組む必要がある。特に大学運営には、中長期的視点が不可欠であり、多様で優れた人材を安定的に確保することが極めて重要である。これらの改革をより一層推進するためにも、ガバナンス改革が強く求められており、平成27年4月に学校教育法及び国立大学法人法の改正が施行されたところである。さらに、独立行政法人制度改革の一環として行われた独立行政法人法の改正に伴い、国立大学法人法の改正が平成27年4月に施行され、監事について、調査権限の明確化、監査報告の作成義務、法律の規定による許認可等に係る書類等の調査義務、役員の不正又は法令違反に関する学長及び文部科学大臣への報告義務等が法律上明記されるとともに、その任期が4年とされたところである。

また、国立大学においては、多額の公的財政支援や寄附金等の外部資金を得ていることを踏まえ、内部ガバナンスの強化のみではなく、業務運営を法人外部の意見等により改善することも考慮すると、大学のビジョン、改革構想や財政状況等について、納税者、寄附者をはじめとした社会への説明責任をより積極的に果たすことが極めて重要となっている。

そこで、国立大学協会では、制度改正から1年が経過し、各大学の実質的なガバナンス改革の取組を調査しつつ、先進的な事例等の情報を共有するとともに、ガバナンスに関する諸課題を抽出し、その解決の方向性を調査研究するため、理事会の下に「国立大学法人のガバナンスに関する調査研究ワーキンググループ」を設置し、各大学に対する状況調査アンケートや外部有識者との意見交換等、様々な検討を行い、本報告書を取りまとめた。

## 2. 学長のリーダーシップについて

### (1) 調査結果

今回の調査結果により、各国立大学では、学長のリーダーシップの確立を図るため、教育、研究、地域連携、国際協働、大学間連携等の大学運営面や大学経営面にわたり、学長を支える補佐体制の構築や戦略的な資源配分の推進に積極的に取り組んでいることが明らかになった。

### (学長を支える補佐体制の構築)

学長を支える補佐体制の構築としては、次のような取組がある。

- ・理事、副学長、学長補佐などの配置による執行部体制の強化

- ・学長が大学運営を戦略的に推進するため、大学改革等に関する企画・立案、調整について機動的かつ柔軟に対処する学長直下の組織である学長戦略室などの設置
- ・学長の判断による全学的視点からの学部長、部局長等の選考・任命
- ・グローバル化対応、産学連携の推進等に資する高度専門職員の配置
- ・I R室等の設置による学内情報の集約と活用

特に、学長を支える組織として、78大学で学長直属の企画立案組織を整備し、39大学でI R機能を有する組織を整備している。

また、学部長、部局長等の選考手続においては、59大学で部局から候補者の推薦を得て学長が選考・任命しているが、ほとんどの場合、複数の候補者の推薦を求めている。34大学では、学長や役員会等が候補者の面談等を行った上で、最終的な選考・任命を行うこととしている。15大学では、部局からの推薦ではなく、学長が独自に関係者からの意見聴取等を行い候補者の選考・任命を行っている。

(戦略的な資源配分の推進)

戦略的な資源配分の推進としては、次のような取組がある。

- ・人事、予算、組織再編等についての学長裁量枠の設定による戦略的な資源配分
- ・全学的視点に立った既存部局からの定員等の再配分による新しい学部等の設置

特に、教員の配置については、ほとんどの大学で全学の教員人事委員会等を設置し、学長裁量枠を活用した重点配置を行っている。具体的な選考・採用においても、44大学で全学委員会の議を経ることとしている。

また、予算については、学長裁量経費を確保・活用するとともに、当初予算額の一定割合を留保して各部局の執行内容等を評価の上、再配分するなどのメリハリある配分を実施している大学も多い。

これらの取組は、多くの大学では第2期中期計画期間に導入しているが、各大学では、それぞれに課題も認識しており、主に、財政基盤の安定性の確保・強化、I R活動の意思決定への反映方法、専門性の高い職員の育成・確保、構成員と学長や執行部との意思疎通などが挙げられている。特に財政基盤については、産学連携及び寄附金収入の拡大、効率的な資産運用等の財源の多元化が喫緊の課題とされている。

(2) 外部有識者の意見

外部有識者からは、次のような意見があった。

- ・リーダーにはクリエイティブな仕事が求められ、そのためには時間的余裕が必要である。国立大学の学長には大学運営(教学)と大学経営に責任を有しているが、それぞれにマネジメント方法や求められる能力が異なり、1人の学長が担うのは容易ではないことから、適切に理事・副学長等に権限を委譲することが必要である。
- ・学長がリーダーシップを発揮するためには、資金や人材の配分に係る権限を持つとともに、学長が明確な大学の将来ビジョンを示し、部局長や構成員との意思疎通を図って、ポリシーを作成することが重要である。そのためには、特に、執行部と部局長との連携を強化し、執行部が学内外へ情報発信し、構成員との信頼関係の構築や構成員の当事者意識の醸成を図るべきである。

(3) 提言

学長には、明確な大学の将来ビジョンを示し、部局長や構成員との意思疎通を図るとともに、学内外のステークホルダーに発信して、国立大学に求める役割についての議論を深め、継続的・持続的に各種改革を進めていくリーダーシップが求められる。

大学は教育・研究の特性や専門性が多種多様であり、学長がすべてを完全に把握・理解した上で責任をもって判断することは実質的に困難である。しかし、国立大学においては、学長が大学運営と大学経営を一体的に掌握し、学長のリーダーシップの下で機能強化の取組を推進する必要があるため、学長補佐体制の充実・強化を図る中で適切な役割分担を進めるべきである。

学長補佐体制としては、理事、副学長等のみならず、学長直属の企画立案組織等が重要であり、さらに学部長、部局長等は、経営協議会、教育研究評議会等の委員として大学の経営・運営に大きな役割を果たすとともに、執行部と部局構成員の意思疎通の要となる存在であることから、全学的視点に立って適任者を選考することが重要である。

さらに、学長のリーダーシップを実質的に発揮するための手段として、全学的視点からの人事、予算、組織再編等における戦略的な資源配分の仕組みを一層充実していく必要がある。

また、今日の大学改革においては、経営戦略の企画・立案をはじめとして職員の果たす役割が大きく、高度な専門性を必要とする業務も増えていることから、学長は、職員の採用、学内外で行われる研修、さらには能力・適性に応じたキャリア形成支援全般を通じて職員の能力向上を図るとともに、職員の能力を最大限に発揮できるような事務体制を整備・強化することが必要である。また、国立大学協会として、あるいは地域の複数の大学が連携して、幹部職員研修や専門的人材育成のための研修の実施により高度人材の育成を図ることや国立大学間はもとより広く関係機関との職員人事交流を積極的に進めることが大学のガバナンス力を高める上で重要となる。

これらのことから、学長が大学運営と大学経営の責任者として強いリーダーシップを発揮し、マネジメントを行うことができるようにするために、各大学の実情に応じ、以下の取組を推進すべきである。

- ① 学長が明確な大学の将来ビジョンを示し、学内外に積極的な情報発信を行い、意思疎通を図って、学内外からの理解と支持を得ること。
- ② 学長が大学運営と大学経営の双方に責任を有することから、理事、副学長などの学長補佐体制の充実・強化を図る中で適切な役割分担を推進すること。
- ③ 学部長、部局長等について、全学的視点に立って執行部と部局をつなぐ適任者が選考・任命される手続等を整備すること。
- ④ 人事、予算、組織再編等における戦略的な資源配分の仕組みを一層充実すること。

### 3. 学長選考等・任期及び将来の経営人材の育成について

(1) 調査結果

今回の調査結果により、各国立大学では、学長選考会議の権限と責任の明確化、学長任期の見直し、将来の経営人材の育成について、様々な工夫をしながら取り組んでいることが明

らかになった。

(学長の選考等)

全ての大学において、学長選考は、法令改正の趣旨を踏まえ、学長選考会議が定める「求めるべき学長像」を明示した上で公募し、意向投票の結果は、学長選考会議での参考と位置付けている。

また、意向投票については、実施しないと回答した大学は11大学であるが、実施すると回答した大学においても、18大学で「意向聴取」、17大学で「意向調査」、3大学で「意向調査投票」、2大学で「意向聴取投票」とするなど、従来の「意向投票」と異なり学内の意向を調査・確認する手続きであって、最終的な選考の責任と権限は学長選考会議にあることを明確にしている。さらに、所信表明、ヒアリング、公開討論など、候補者の大学運営に関する考え方を確認し、構成員に周知する仕組みを併せて整備している。

なお、学外公募についても、積極的に実施している大学があることを確認できた。

学長就任後の業績評価については、多くの大学が、1年から3年ごとに、監事監査報告書、事業報告書、所信表明書、国立大学法人評価委員会の評価結果、学長の自己評価書、アクションプラン等を活用し、ヒアリングを実施して行うとしている。

(学長の任期)

今回の調査結果では、任期4年が53大学(62%)で最も多く、次に6年が18大学(21%)、3年が15大学(17%)となっている。再任については、4年任期の場合は54%が2年、3年任期の場合は全大学が3年であり、6年任期の場合は3大学を除いて再任なしである。再任回数は1回がほとんどであるが、2大学が2回、6大学が無制限としている。これらの結果、再任を含めると、学長の在任期間の上限は3大学が4年と短期間であるが、6年が66大学、6年を超えるのが17大学となっている。

また、各大学の考える望ましい学長任期としては、基本の任期を6年に延長したり、再任期間・回数制限を緩和したりするなど、現在よりも若干の長期化を図る意見が比較的多かった。また、中期目標期間との連動を意識し、学長の選出時期について、次期学長が次期中期目標の策定が行えるよう、就任1年前に次期学長を選出することが望ましいとの意見もあった。

(学長を含む大学経営人材の養成)

今回の調査結果では、学長補佐、副理事等への登用、副学長、理事への登用を通じ、早い段階で経営に参画させることにより、将来の経営人材育成を行っているとの回答がみられた。しかし、多くの大学で、「大学経営に関する経験者を確保するために、学内で将来の経営層を育てる方法を考え、人材を育成する必要がある」という課題意識を抱えていることも分かった。

なお、現在の国立大学長の経歴を、国立大学協会事務局において調査したところ、当該大学において、理事経験のある者は43名、副学長経験のある者は59名で、86名中64名は理事又は副学長のいずれかの経験を有していた。さらに、重複はあるが、病院長経験のある者15名、学部長経験のある者42名となっている。このように、多くの学長が当該大学

における経営への参画の経験を経て就任していることが確認できた。一方、当該大学での常勤教員の経験がない者は2名となっている。

(2)外部有識者の意見

外部有識者からは、学長選考手続きに関し、特に、学外から候補者を募ることと意向投票との関係について、学外から候補者を求めるのであれば意向投票は不要であり、学内からの候補者のみであれば、学長就任後の改革への支持を得る観点から意向投票が必要であるとす意見がみられた。また、意向投票については、学長選考会議において候補者を一本化できれば必要ないとする意見もあり、また、出身組織の規模に左右されるという課題も指摘されていることからその是非を議論するべきであるとの意見もあった。さらに、学長選考会議の候補者選考にあたっては、候補者の経営能力の有無の判断において、学外委員の役割が極めて重要であり、大学の現状、将来の計画等について十分に説明を行う必要性が指摘された。

学長の任期については、「4年+4年」が良いのではないか、中期目標期間との関連を踏まれば、任期6年で再任可とすることが良いのではないかと意見があった。

将来の経営人材の育成については、大学経営を経験することなく学長に就任するケースもあることから、学長に必要な能力を身に付ける研修や大学経営層の育成の必要性が指摘された。

(3)提言

学長選考に関しては、各大学において、学長選考会議の権限と責任の明確化を図り、学内外を含め幅広く適任者を求めるよう努めている。意向投票については、部局の規模に影響されたり人気投票になったりするという問題が指摘されることがあるが、構成員の大学全体の経営に対する理解・認識を深め、積極的な参画意識を醸成するという効果も大きい。また、候補者の大学運営に関する考え方を構成員に周知し理解を深める意義があることやむしろ意向投票によって学外の適任者を幅広く求めることができるとの意見もある。したがって、意向投票の実施については、各大学において実情に即しつつされるべきものであるが、実施する場合には、意向投票が構成員の意向を調査・確認して学長選考会議の参考に供する趣旨であることを明確にするとともに、全学的な視点から大学の発展に寄与できる人材を選考するという構成員の意識を高めるよう改善を図ることが重要である。

なお、私立大学においても、例えば上智大学は最近次のような選考手続きの改革を行っている。すなわち、①まず大学の将来ビジョンに基づく次期学長の取組への期待に関する構成員の意向調査を実施し、②それを踏まえて策定した学長選任基準に基づき教職員から推薦のあった者について選考委員会が書類審査・面接を行った上で学長候補者を選定し、③学長候補者の所信説明に関する動画を含む資料を公開して構成員の意向調査を行い、④選考委員会によるこれらの報告を理事会が総合的に検討・審議して次期学長を選任するというものである。このような取組は、国立大学の学長選考に際しても参考となるものと考えられる。

学長の任期については、中期目標期間との連動も意識しつつ、学長が自らのビジョンの実現のためにリーダーシップを発揮し構成員の理解を得て実効的な取組ができるように、適切な期間を設定する必要がある。

将来の経営人材の育成については、現在、国立大学においては、学長をはじめとする将来

の経営人材を組織的に育成するシステムが存在しないことが課題であり、学長の選考方法以上に大きな問題とも考えられる。このことについては、各大学における工夫のみならず、国立大学全体としての取組を検討することも必要である。

これらのことから、学長の選考等・任期及び将来の経営人材の育成については、学長にふさわしい人材を幅広く確保することができるようにするために、各大学の実情に応じ、以下の取組を推進すべきである。

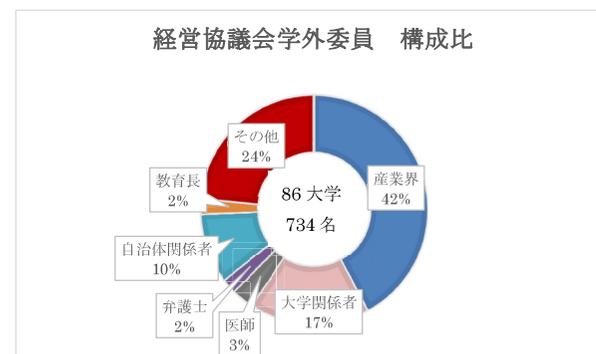
- ① 学長選考会議においては、学内外も含めて幅広く適切な学長候補者の確保に努めること。
- ② 学長選考会議が十分な情報に基づき責任を持って学長候補者を選考することができるよう、所信表明等の手続の充実、意向投票を実施する場合の位置付けの明確化及び構成員に対する大学の当面する課題や候補者の所信等の周知と大学経営への参画意識の醸成、選考会議の学外委員に対する大学の現状等についての丁寧な説明等に努めること。
- ③ 学長の業績評価については、これから本格化する具体的な評価に備え、学長選考会議が策定した求める学長像に照らし、適切な評価が行われるようにすること。
- ④ 学長の任期については、学長選考会議において、中期目標期間との連動も意識しつつ、学長が自らのビジョンの実現のために実効的な取組ができるよう適切な期間を設定すること。
- ⑤ 将来の経営人材の育成については、各大学において長期的視点に立って若い人材に大学経営への参画の機会を与えるよう工夫するとともに、国立大学全体として学長を含む大学経営人材の育成のための研修プログラムなどのシステム構築を検討すること。

#### 4. 経営協議会について

##### (1) 調査結果

今回の調査結果では、経営協議会の委員総数は、「15～19名」とする大学が31校（約36%）と最も多く、次いで「10～14名」が21校（約24%）で、定めのない大学が11校（約13%）となっている。

各大学における経営協議会学外委員の選出方法については、それぞれ独自に定められているが、国立大学協会事務局において、平成27年9月1日現在の学外委員の構成について調査したところ、学外委員総数734名中、産業界が309名（約42%）と最も多く、次いで元国立大学長を含む大学関係者125名（約17%）、自治体関係者73名（約10%）の順となっており、教育長、同窓会会長を委員としている例も見られた（次頁表参照）。



※その他…独立行政法人、NPO法人、高等学校校長 等

経営協議会の平成27年度の会議開催実績は、最小4回、最大10回で、平均では約6回となっている。実質的な議論が行えるよう会議開催回数を増やす大学も見られ、会議運営上、ポイントを絞った論点整理や自由な意見交換の時間の確保など、限られた時間で効果的な議論が可能となるよう工夫が行われている。

さらに、学長と経営協議会学外委員との良好な関係の構築のため、懇談会の開催、大学視察、大学行事への招待、大学の状況説明・意見交換などが行われている一方で、一定の緊張感を維持できる関係が重要であるとの意見もあった。

また、各大学の課題としては、学外委員の大学の現状の十分な理解、議論の実質化、学外委員からの提案等の大学運営への反映、日程調整の難しさ等が認識されている。

なお、経営協議会においては、平成27年以来、多くの大学の経営協議会の学外委員が、それぞれの大学が地域で果たしている役割と現状についての各方面の理解と運営費交付金の確保を求める声明を公表するなど、大学と社会をつなぐためにも寄与していただいている。

##### (2) 外部有識者からの意見

外部有識者からは、経営協議会委員に対する情報提供として、大学の研究の強みは何か、どのような研究者がどのような研究を行っているか、今後その研究をどのように大学の発展につなげるかのみならず、不祥事事案についても、事案内容のみならず、どのように対応したかについても説明することが重要であるとの指摘があった。

##### (3) 提言

これらのことから、経営協議会については、経営に関する重要事項の審議のみならず、外部からの大学運営に対する意見を聴取する貴重な場であり、会議において実質的な議論が行えるようにするために、各大学の実情に応じ、以下の取組を推進すべきである。

- ① 議題や論点の整理を行い、適切な会議開催回数にすることにより、会議における意見交換の時間を確保すること。

- ② 学外委員に対しては、適切な関係を構築する取組を行うほか、大学の現状等を十分に理解していただくため、自大学の強み（研究等）や研究者についての情報はもとより、不祥事などのネガティブな事案についても丁寧かつ詳細に説明すること。

## 5. 教育研究評議会について

### (1) 調査結果

今回の調査結果では、教育研究評議会の委員総数は、「20～29名」とする大学が32校（約37%）と最も多く、次いで「10～19名」が17校（約20%）、定めのない大学が9校（約10%）で、50名以上の大学も5校（約6%）となっている。

平成27年度の会議開催実績は、最小5回、最大24回、平均では約12回となっている。各大学では、実質的な議論を行うため、前段階の部局長会議等との審議項目の調整や、資料の事前配布、構成員のスリム化などの工夫が行われている。また、各大学の課題としては、管理・運営的な議題が多く教育研究の向上等の議論ができないことや委員から部局の立場を優先した発言が多いこと、経営協議会や下部の会議の議題との重複等が認識されている。

### (2) 提言

これらのことから、教育研究評議会が教育研究に関する重要事項を審議する場としての機能を十分に果たすことができるようにするために、各大学の実情に応じ、以下の取組を推進すべきである。

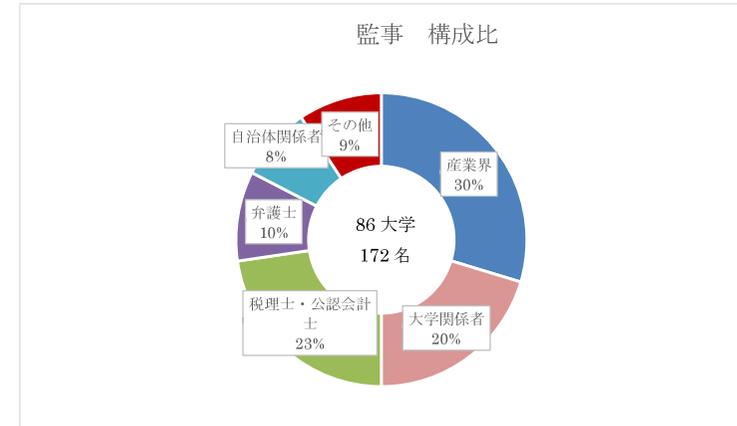
- **大学全体の教育研究等の質的向上を目指した建設的で実質的な意見交換を行うという趣旨を委員全員に徹底するとともに、部局長会議や経営協議会など他の会議との議題整理、会議開催回数や委員構成の適正化を検討すること。**

## 6. 監事について

### (1) 調査結果

今回の調査結果では、各大学2名の監事について、常勤2名が1大学、常勤1名と非常勤1名が48大学、非常勤2名が37大学となっている。

監事の任命については、各大学の意向を踏まえた上で文部科学大臣が行っているところであるが、国立大学協会事務局において、平成28年10月1日現在の監事の現職等について調査したところ、産業界が51名（約30%）、税理士・公認会計士が39名（約23%）、大学関係者35名（約20%）、弁護士17名（約10%）、地方公共団体が14名（約8%）となっている（次頁表参照）。なお、他大学の元国立大学長は5名、当該大学の役職員であった者は3名となっている。



※その他…教育長、高等学校校長、国家公務員 等

監事と学長や執行部との間の意思疎通については、役員懇談会の開催、学長との定期意見交換会の開催などの取組を行っている。また、監事監査報告書については、学長をはじめとする執行部はもちろんであるが、役員会、経営協議会、教育研究評議会等で報告いただき、指摘事項に対する対応を報告している。

監事の役割強化や業務の拡大への対応としては、主として、監査室員の増員等の監事補佐体制の強化が図られている。

各大学においては、監事の常勤化や支援職員の高度化の必要性が認識される一方で、財政上の予算措置が課題とされている。また、国立大学の重要な業務である教育、研究、社会貢献に関する監事監査の在り方や監事監査と内部監査の目的、機能分担の明確化が指摘されている。

### (2) 外部有識者の意見

外部有識者からは、次のような指摘があった。

- ・監事は、実行上、業務に関する事項、重点業務監査事項、会計経理に関する事項等の年度計画を策定して学長に提出し、監査業務を実施するとともに、学内の重要な会議に出席し、必要に応じて監事としての意見を述べている。
- ・法令改正に伴い、監査報告の作成義務が法律上明記されたほか、監事の役割が強化され、業務が拡大しており、各大学において、監事の勤務実態を把握したうえで、常勤化の議論を行うとともに、監事補佐体制の整備が必要である。
- ・リスクを未然にチェックするため業務監査の重要性が指摘されているが何をどこまで監査すべきかについて整理が必要である。
- ・大規模大学の監事については、3名以上を配置できるよう制度改正すべきである。
- ・監事の業務に関する研鑽が必要であり、研修を行うことも重要である。

- ・大学のガバナンス改革の推進方策に関する検討会議では、監事の選考に際し、選考会議を設置するなど、求める人材像を明確化した上で、透明性のあるプロセスによって選考する必要性が指摘されており、今後、留意が必要である。

### (3) 提言

これらのことから、監事の適切な業務遂行を確保するために、各大学の実情に応じ、以下の取組を推進すべきである。

- ① 各大学において、監事の機能や業務が拡大していることや財政状況も踏まえつつ、監事の常勤化や監事補佐体制の強化について検討すること。
- ② 監事は国立大学法人の業務を監査することを踏まえ、各大学において、教育、研究、社会貢献に関する監事監査の在り方について監事と連携・協議して検討するとともに、監事監査と内部監査の目的、適切な役割分担等について検討すること。
- ③ 監事としての研鑽や監事同士の連携を強化することが必要であり、文部科学省や監事協議会を中心とした監事研修の充実に支援・協力すること。

## 7. 社会に対する説明責任について

### (1) 調査結果

今回の調査では、社会に対する説明責任や広報活動については、調査事項には含まれていないが、自由記述において、卒業生や地元企業からの理解を深めるための同窓会・校友会の活動や、地元自治体や企業との連携を実質化することが重要な課題と認識されていた。

### (2) 外部有識者の意見

外部有識者からは、大学は学内外に対し将来ビジョン等の情報発信に努めるべきであり、国立大学総体として対外的発信力を高めることは各大学のガバナンスにとっても重要であること、広報戦略を定め大学をアピールすることが外部資金の獲得や運営費交付金の充実にもつながること、同窓生とのつながりを密にすることも重要であることなどの指摘があった。

### (3) 提言

これらのことから、各大学が社会に対する説明責任を一層果たすために、各大学の実情に応じ、以下の取組を推進すべきである。

- ① 大学構成員全体が広報意識を持つとともに、広報戦略を定め、将来ビジョンや財政状況等を含めて、学外に対して積極的なアピールをして理解を深めるよう努めること。
- ② 特に、国立大学が多額の公的財政支援を受けていることを踏まえた納税者に対する説明、寄附金を原資とした活動状況や資金の使用状況など寄附者に対する説明、外部資金による研究活動や間接経費の使途など産業界に対する説明に留意するなど、社会への説明責任をより積極的に果たすこと。

## 8. 提言

上記の検討結果に基づき、今後の国立大学における学長のリーダーシップの確立やガバナンスの強化を図るため、以下のとおり提言するものである。

### (1) 学長のリーダーシップについて

学長が大学運営と大学経営の責任者として強いリーダーシップを発揮し、マネジメントを行うことができるようにするために、各大学の実情に応じ、以下の取組を推進すべきである。

- ① 学長が明確な大学の将来ビジョンを示し、学内外に積極的な情報発信を行い、意思疎通を図って、学内外からの理解と支持を得ること。
- ② 学長が大学運営と大学経営の双方に責任を有することから、理事、副学長などの学長補佐体制の充実・強化を図る中で適切な役割分担を推進すること。
- ③ 学部長、部局長等について、全学的視点に立って執行部と部局をつなぐ適任者が選考・任命される手続等を整備すること。
- ④ 人事、予算、組織再編等における戦略的な資源配分の仕組みを一層充実すること。

### (2) 学長選考等・任期及び将来の大学経営人材の育成について

学長の選考等・任期及び将来の経営人材の育成については、学長にふさわしい人材を幅広く確保することができるようにするために、各大学の実情に応じ、以下の取組を推進すべきである。

- ① 学長選考会議においては、学内外も含めて幅広く適切な学長候補者の確保に努めること。
- ② 学長選考会議が十分な情報に基づき責任を持って学長候補者を選考することができるよう、所信表明等の手続の充実、意向投票を実施する場合の位置付けの明確化及び構成員に対する大学の当面する課題や候補者の所信等の周知と大学経営への参画意識の醸成、選考会議の学外委員に対する大学の現状等についての丁寧な説明等に努めること。
- ③ 学長の業績評価については、これから本格化する具体的な評価に備え、学長選考会議が策定した求める学長像に照らし、適切な評価が行われるようにすること。
- ④ 学長の任期については、学長選考会議において、中期目標期間との連動も意識しつつ、学長が自らのビジョンの実現のために実効的な取組ができるよう適切な期間を設定すること。
- ⑤ 将来の経営人材の育成については、各大学において長期的視点に立って若い人材に大学経営への参画の機会を与えるよう工夫するとともに、国立大学全体として学長を含む大学経営人材の育成のための研修プログラムなどのシステム構築を検討すること。

### (3) 経営協議会について

経営協議会については、経営に関する重要事項の審議のみならず、外部からの大学運営に対する意見を聴取する貴重な場であり、会議において実質的な議論が行えるようにする

ために、各大学の実情に応じ、以下の取組を推進すべきである。

- ① 議題や論点の整理を行い、適切な会議開催回数にすることにより、会議における意見交換の時間を確保すること。
- ② 学外委員に対しては、適切な関係を構築する取組を行うほか、大学の現状等を十分に理解していただくため、自大学の強み（研究等）や研究者についての情報はもとより、不祥事などのネガティブな事案についても丁寧かつ詳細に説明すること。

#### (4) 教育研究評議会について

教育研究評議会が教育研究に関する重要事項を審議する場としての機能を十分に果たすことができるようにするために、各大学の実情に応じ、以下の取組を推進すべきである。

- 大学全体の教育研究等の質的向上を目指した建設的で実質的な意見交換を行うという趣旨を委員全員に徹底するとともに、部局長会議や経営協議会など他の会議との議題整理、会議開催回数や委員構成の適正化を検討すること。

#### (5) 監事について

監事の適切な業務遂行を確保するために、各大学の実情に応じ、以下の取組を推進すべきである。

- ① 各大学において、監事の機能や業務が拡大していることや財政状況も踏まえつつ、監事の常勤化や監事補佐体制の強化について検討すること。
- ② 監事は国立大学法人の業務を監査することを踏まえ、各大学において、教育、研究、社会貢献に関する監事監査の在り方について監事と連携・協議して検討するとともに、監事監査と内部監査の目的、適切な役割分担等について検討すること。
- ③ 監事としての研鑽や監事同士の連携を強化することが必要であり、文部科学省や監事協議会を中心とした監事研修の充実に支援・協力すること。

#### (6) 社会に対する説明責任について

各大学が社会に対する説明責任を一層果たすために、各大学の実情に応じ、以下の取組を推進すべきである。

- ① 大学構成員全体が広報意識を持つとともに、広報戦略を定め、将来ビジョンや財政状況等を含めて、学外に対して積極的なアピールをして理解を深めるよう努めること。
- ② 特に、国立大学が多額の公的財政支援を受けていることを踏まえた納税者に対する説明、寄附金を原資とした活動状況や資金の使用状況など寄附者に対する説明、外部資金による研究活動や間接経費の使途など産業界に対する説明に留意するなど、社会への説明責任をより積極的に果たすこと。

## 付属資料 1

### 審議経過

【国立大学のガバナンスの在り方に関する状況調査】

○平成28年5月9日発行

○平成28年5月27日回答締切

【国立大学のガバナンスの在り方に関する調査研究WG】

○ 第一回WG(平成28年6月8日)  
・状況調査結果報告、意見交換等

○ 第二回WG(平成28年9月5日)  
・意見交換、論点整理等

○ 第三回WG(平成28年10月31日)  
・有識者との意見交換  
東京国立博物館館長 銭谷真美氏

○ 第四回WG(平成28年12月5日)  
・有識者との意見交換  
学校法人津田塾大学理事長 島田精一氏  
電気通信大学監事 松山優治氏

○ 第五回WG(平成29年1月25日)  
・論点整理

○ 第六回WG(平成29年2月28日)  
・最終報告作成

# 国立大学協会

附属資料 2

## 国立大学法人のガバナンスの在り方に関する状況調査

まとめ

### 国立大学法人のガバナンスの在り方に関する状況調査 概要 目次

1. 大学別分類	15
2. 学長のリーダーシップ確立について	16
問 1 大学運営にあたり、学長がリーダーシップをとるための体制	
①理事等の構成	16
問 2 学長がリーダーシップを発揮できる体制	17
①組織名	
②構成員数	
③設置年	
④設置の経緯	
⑤具体的な活動例	
⑥学長のリーダーシップに関する今後の課題	
⑦その他リーダーシップの確立に関する自由記述	
問 3 学長補佐体制に関し、特徴的な改革	21
問 4 学長のリーダーシップのとり方	22
①全学的な教員の選考・重点配分・学長裁量ポスト	
②学内予算の重点配分、学長裁量経費の確保	
③新組織設置のための既存部局からの定員等の配分	
問 5 学部長・学長の任命方法	23
①任命方法の流れ	
②任命基準	
③再任における評価期間	
④職務が適切に遂行されたかの評価方法及び観点	
3. 学長選考・任期・業績評価について	26
問 6 学長選考について	26
①学長選考会議の構成	
②学長の任期	
③再任期間	
④再任可能回数	
⑤学長選考について、任期や中期目標との関係も踏まえた自由記述	
問 7 学長の選考時の意向投票について	29
①意向投票の有無	
②意向投票の回数および意向投票の方法等、特徴的なこと	

- ③選考会議での意向投票については、どのような観点で参考としているか
- ④選考方法全体の流れ
- ⑤その他、学長選考について、貴学の特徴的な取組や課題と思われる点

問 8 学長選考会議での業績評価・・・・・・・・・・・・・ 30

    ①評価期間

    ②職務が適切に遂行されたかの評価方法及び観点

    ③業績評価における監事の役割

問 9 学長適任者(学長の後継者)育成の仕組み・・・・・・・・・・・・・ 31

4. 各種会議体について・・・・・・・・・・・・・ 32

    問 10 経営協議会について・・・・・・・・・・・・・ 32

        ①全体の定数及び学外委員の定数等

        ②学長と経営評議会委員との良好な関係構築のための試み

        ③その他、経営協議会について今後の課題など自由記述

    問 11 教育研究評議会について・・・・・・・・・・・・・ 34

        ①定数等

        ②実質的な議論を行うための工夫

        ③その他、教育研究評議会について自由記述

    問 12 全学の意思決定のための会議体について・・・・・・・・・・・・・ 35

        ①会議体の有無

        ②会議体の名称

        ③定数

        ④構成

        ⑤審議事項

        ⑥他の会議体との関係

        ⑦会議体について自由記述

5. 監事について・・・・・・・・・・・・・ 36

    問 13 監事について・・・・・・・・・・・・・ 36

        ①監事の構成

        ②学長・執行部との意思疎通のためのシステム・工夫

        ③監査報告書の活用状況

        ④監事の役割強化のための方策

        ⑤監事について今後の課題など自由記述

## 大学別分類

本概要にて使用した大学分類

区分	定義	属する大学(下線の大学は回答未提出)	本調査概要における大学数
Aグループ	学生収容定員1万人以上、学部等数概ね10学部以上の大学	北海道大学、東北大学、筑波大学、東京大学、千葉大学、新潟大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、神戸大学、岡山大学、広島大学、九州大学	13
Bグループ	医科系学部を有さず、学生収容定員に占める理工系学生数が文化系学生数の概ね二倍を上回る大学	室蘭工業大学、帯広畜産大学、北見工業大学、東京農工大学、東京工業大学、東京海洋大学、電気通信大学、長岡技術科学大学、名古屋工業大学、豊橋技術科学大学、京都工芸繊維大学、九州工業大学、鹿屋体育大学	13
Cグループ	医科系学部を有さず、学生収容定員に占める文化系学生数が理工系学生数の概ね二倍を上回る大学	小樽商科大学、福島大学、筑波技術大学、東京外国語大学、東京藝術大学、一橋大学、滋賀大学	7
Dグループ	医科系学部のみで構成される大学	旭川医科大学、東京医科歯科大学、浜松医科大学、滋賀医科大学	4
Eグループ	教育系学部のみで構成される大学	北海道教育大学、宮城教育大学、東京学芸大学、上越教育大学、愛知教育大学、京都教育大学、大阪教育大学、兵庫教育大学、奈良教育大学、鳴門教育大学、福岡教育大学	11
Fグループ	大学院のみで構成される大学	北陸先端科学技術大学院大学、奈良先端科学技術大学院大学、総合研究大学院大学、政策研究大学院大学	4
Gグループ	医科系学部を有し、上記いずれにも属さない大学	弘前大学、秋田大学、山形大学、群馬大学、富山大学、金沢大学、福井大学、山梨大学、信州大学、岐阜大学、三重大学、鳥取大学、島根大学、山口大学、徳島大学、香川大学、愛媛大学、高知大学、佐賀大学、長崎大学、熊本大学、大分大学、宮崎大学、鹿児島大学、琉球大学	25
Hグループ	医科系学部を有さず、上記いずれにも属さない大学	岩手大学、茨城大学、宇都宮大学、埼玉大学、お茶の水女子大学、横浜国立大学、静岡大学、奈良女子大学、和歌山大学	9
計			86

※ 文部科学省科学技術政策研究所 第一調査グループ発行「国立大学法人の財務分析」でのグループ分けを準用

## 国立大学法人のガバナンスの在り方に関する状況調査 概要

平成 28 年 8 月 17 日現在 86 全大学から回答有

### 学長のリーダーシップ確立について

**問 1 大学運営にあたり、学長がリーダーシップをとるための体制についての下記設問に回答してください**

#### 【調査結果】

学校教育法の一部改正により、副学長は、学長を補佐するのみならず、学長から指示を受けた範囲の校務について自らの権限で処理することができるようになった。

副学長については、各大学が配置しており、入試担当、IR担当、国際担当、広報担当、評価担当、医療担当、地域連携担当、ハラスメント防止、障害学生支援担当、附属図書館担当、産学連携担当などを担当している。

問3の調査において、学長補佐については、法改正後、増員した大学が多数みられた。

「総括副学長」や「総括理事」の配置については20大学で配置されている※。

※名称に総括を含むものの他、職務内容に「総括」とあるものを含む。

#### ①理事等の構成

グループ名	回答大学数	理事数 平均	副学長数 平均 ※	その他の学長補佐 平均
Aグループ	13	6.46	5.15	11.85
Bグループ	13	3.46	3.23	4.31
Cグループ	7	3.43	1.57	4.43
Dグループ	4	4.25	2.75	5.00
Eグループ	11	3.09	3.45	2.91
Fグループ	4	3.50	1.75	8.75
Gグループ	25	5.08	3.80	7.00
Hグループ	9	4.00	4.00	5.56
全体	86	4.16	3.21	6.22

※ 理事を兼務しているものは含めない

#### 主な業務

(理事)

- ・総務担当
- ・財務担当

- ・人事・労務担当
- ・教育担当
- ・病院担当
- ・大学改革担当
- ・入試担当
- ・国際担当
- ・学術担当
- ・法務・コンプライアンス担当
- ・学長特命担当
- (副学長)
- ・入試担当
- ・IR担当
- ・国際担当
- ・広報担当
- ・評価担当
- ・医療担当
- ・地域連携担当
- ・ハラスメント防止・障害学生支援担当
- ・附属図書館担当
- ・産学連携担当

(学長補佐・副理事等)

- ・ハラスメント対応担当
- ・財務分析担当
- ・情報担当
- ・男女共同参画担当
- ・基金・同窓会担当
- ・新学部担当
- ・カリキュラム担当
- ・地(知)の拠点整備
- ・付属学校園担当
- ・禁煙・健康増進担当

#### 問 2 学長がリーダーシップを発揮できる体制(学長直轄の企画戦略体制など)

#### 【調査結果】①~③

・86大学中、78大学において、学長が大学運営を戦略的に推進するため、大学改革等に関する企画・立案、調整について機動的かつ柔軟に対処する学長直下の組織が設置されている。

・構成員については、教員・事務職員で構成する大学が半分を占めている。また、高度専

門職員を配置している大学が11大学あった。  
 ・組織の設置においては、第2期中期目標期間中に設置した大学が46大学である。

#### ①組織名

※特徴的な組織

- ・教育推進本部
- ・教育戦略室
- ・グローバルプロミnent研究基幹
- ・国際室
- ・国際連携戦略本部
- ・社会科学高等研究院
- ・国際未来教育基幹院
- ・産学連携戦略本部
- ・教育向上推進室
- ・入学試験改善室
- ・学生就職支援室
- ・障害学生支援室
- ・研究開発推進室
- ・社会連携推進室
- ・次世代大学力強化推進会議

#### ②構成員数

教員のみで構成する組織	8 大学
事務職員のみで構成する組織	9 大学
教員・事務職員で構成する組織	50 大学
教員・事務職員・高度専門職員で構成する組織	10 大学
教員・高度専門職員で構成する組織	1 大学
該当組織無し、未記入	8 大学
計	86 大学

※ 該当する組織が複数ある場合は最も新しい組織を対象

#### ③設置年

第1期中期目標期間中に設置	13 大学
第2期中期目標期間中に設置	46 大学
第3期中期目標期間中に設置	16 大学
設置年記載なし	4 大学
該当組織無し・未記入	7 大学
計	86 大学

※ 該当する組織が複数ある場合は最も新しい組織を対象

#### ④設置の経緯

【調査結果】

学長の総括的で円滑な大学運営、学長への意思決定のサポート、学長の特命事項等の企画・調整及び推進、学長の方針の具体化と評価活動への運動（IR推進）、部局間調整、学長の権限の集中と執行部の強化などのガバナンス体制強化に取り組んでいる。

#### ⑤具体的な活動例

【調査結果】

- ・学長ミーティング
- ・大学改革に関する重要事項について企画立案
- ・学内情報の集約・分析
- ・アクションプラン・ロードマップの策定及び検証
- ・教育研究組織の設置、再編の方針
- ・中期目標・中期計画及び年度計画、概算要求の策定
- ・海外の大学、研究機関等との連携を推進
- ・新学部への設置に向けた検討
- ・研究活動の現状分析
- ・資金獲得戦略
- ・大学国際化を推進
- ・大学ランキング対策
- ・学部入学者の入試成績と就職状況との関連についての追跡調査

#### ⑥学長のリーダーシップに関する今後の課題

【調査結果】

各大学では、ガバナンス改革における大学の機能（教育・研究・社会貢献等）をさらに充実させるため、大学の意思決定の効率化、迅速化、説明責任の明確化のために主に以下の意見があった。

- ・大学執行部と各局（学部長等）との間の連携強化
- ・IR機能によって裏付けられた、学長の意思決定を支援する体制強化（客観的なデータ収集と分析、根拠データに基づく議論）
- ・専門性の高い職員の確保
- ・大学構成員からのボトムアップと学長からのトップダウンを併用しながら、大学構成員のやる気（インセンティブ）を引き起こす
- ・予算の裏付け

(回答概要)

複数回答

今後の課題	回答数
予算の裏付け	28
人事面での権限	3
構成員(部局)との意思疎通(仕組みの確立)	18
学内外データの収集、分析(IR)と改善	16
学長補佐体制の強化(リーダーシップを発揮できる仕組み)	13
種々の制度や組織の整備、業務改善	8
意思決定システム	7
専門性の高い職員の確保(養成)	6
大学構成員からのボトムアップと学長からのトップダウンを併用しながら、大学構成員のやる気(インセンティブ)を引き出す	3
学長のリーダーシップによる各種改革は持続性のあるものでなければならない(学長の任期、学長の任期と中期目標期間の周期との整合性、リーダーシップが発揮しやすいチーム作り、改革のアクションプランに沿った学長任期の設定、学長や一部個人の能力に頼りすぎない構造)	3
学長の資質 リーダーシップ	4
大学経営におけるリーダーシップのあり方の検討	1
学長のリーダーシップに関する様々な事柄を習得する機会を設ける	1

⑦その他リーダーシップの確立に関する自由記述

主な意見としては、大学の経営方法として、まず、**学内の意思疎通**が重要という意見が多く、具体的には、意思疎通を図る機会の確保と教職員との信頼関係の構築とともに大学のビジョンを十分理解させるというものであり、学内の情報伝達の在り方も意識している。

また、**ガバナンス体制の強化**として、学長の意思決定を支える体制とビジョンに裏付けを与える客観的なデータ、教員一人一人の位置づけと果たすべき役割、及び部局毎の役割を明確にするなどの意見があった。また、**財政面での支援充実**の観点から、卒業生や地元企業からの理解を深めるための同窓会の活動や、地元自治体や企業との産官学連携を実質化など社会の理解・協力を得るための努力が挙げられている。

**経営者等の養成**では、学内で将来の経営層を育成する方法と大学経営に精通した人材確保などが課題として挙げられている。

問3 学長補佐体制に関し、これまでに行った、もしくは行う予定の特徴的な改革

【調査結果】

学長補佐体制の整備としては、主に、IR室の設置、高度専門職員の採用・育成、事務職員の高度化、学長補佐体制の整備(組織、人員配置)、全学の組織整備(教員組織の一元化など)に大きく分けられる。

具体的には、総括副学長の配置、学長直下の企画室等設置、スタッフの増員、URAの配置、事務職員の語学研修の実施などであり、学長がリーダーシップを発揮するための仕組み、権限配分などを整備している。

(回答概要)

区分	近年の主な取組
IR室の設置	【H27.3 以前設置】 31大学 【H28.4 設置】 8大学 【今後設置予定】 6大学 【検討中】 2大学
高度専門職員の採用・育成(URA配置)	18大学
事務職員の高度化	11大学
学長補佐体制の整備(新組織の設置・改変等)	23大学
学長補佐体制の整備(理事、副理事、学長補佐など)	【総括理事、総括副学長の設置】 8大学 【理事に外部人材を登用】 2大学 【副理事の配置・増員】 4大学 【副学長の増員】 7大学 【学長補佐の配置、増員】 27大学 【その他】 ・大学執行役の配置
全学組織整備	8大学
その他	・COC推進本部を設置 ・中期経営基本戦略を新たに策定

	・「経営品質」の考え方(顧客本位、独自能力、社員重視、社会との調和)を導入)
--	--

#### 問4 下記1～3における学長のリーダーシップのとり方について

##### ① 全学的な教員の選考、重点配置、学長裁量ポストについて

###### 【調査結果】

教員の配置においてほとんどの大学では、全学の教員人事委員会等を設置して、一元管理し、大学のビジョンなどの全学的な視点に基づき審議を経て学長が決定している。また、毎年学内において、一定数を確保しながら、学長裁量枠(ポイント)を活用し、年俸制なども取り入れながら本学の強みや特色のある研究分野への重点配置を行っている。なお、アクションプランを策定し、学長裁量枠定員の確保や部局等戦略定員の設定等を行っている大学もあった。

選考においては、部局からの推薦があり、全学の教員人事委員会の審議を経て学長が選考しているケースが多く、権限が集中しているところである。なお、候補者に対して学長の面接などを取り入れている大学もあった。

###### (回答概要)

教授会の議を経て採用する大学	4
全学委員会の議を経て採用する大学	36
教授会及び全学委員会の議を経て採用する大学	8
不明・無回答等	38
計	86

部局が作成する人事案の学長による事前承認が必要な大学	8
----------------------------	---

##### ② 学内予算の重点配分、学長裁量経費の確保について

###### 【調査結果】

各大学では、学長のビジョンや中期目標・中期計画に基づく機能強化・大学改革の加速に資する経費として、学長裁量経費を確保しており、前年度増額や文部科学省から示される学長裁量経費の額以上を確保している大学も複数あった。また、当初配分額の一定割合を留保し、各部局の活動計画に基づいた予算執行計画内容等を評価した上で、予算を再配分するなどのメリハリある配分を実施している大学も多い。各部局が中期目標達成のために取り組む「事業計画」とともに中間進捗、実績に対する執行部(学長、理事、副学長)の評価に基づき配分を行っている大学もあった。また、全学的な重点経費として、教育、研究、地域連携、国際化経費、部局長裁量等の重点経費に細分化されているところもある。

なお、寄附金等の拡充に関する記載は特になかった。

##### ③ 新組織設置のための既存部局からの定員等の配分について

###### 【調査結果】

従来の学問領域を超えた教学組織の再編成、整備のために主に以下の取組が行われている。

- ・教員組織と教育組織の分離による学生の動向に応じた教員の再配分(5大学・検討中2大学)
- ・全学の教員人事委員会の設置も含めて、全学的見地に立ったマネジメントにより、教員ポストの戦略的配置(11大学)
- ・大学改革推進室、教員配置戦略会議などを設置し、全学的な観点で、方向性を定めつつ教員の定員等の配分を一括管理(9大学)
- ・学長のリーダーシップにより新しい組織の必要性、目標を明示(1大学)
- ・学長裁量職員枠や各部局からの拠出分を用いて再配分(10大学)
- ・「高度教養教育・学生支援機構」の設置により高等教育推進を全学体制により実施(1大学)
- ・教員組織を「教育研究院」等に一元化し、教員人事の全学管理及び教員資源の円滑な再配分による、柔軟な教員人事及び教員資源の効率的活用に取り組む(3大学)
- ・新組織の母体となる部局以外からの定員再配置を伴う新組織の設置は計画していない。(1大学)
- ・ポイント制による人事ポイントで管理し、配分するポイントを見直すことで柔軟に対応(5大学)
- ・大学教員の定数配分に係る基本方針等を作成し、将来的な学部入学定員の見直しや社会の変化に対応出来る教育研究組織への見直しの必要性を踏まえ、再配分のための必要な定数を確保(1大学)
- ・学部・研究科といった教育組織等との関係は「主担当」・「副担当」とする新たな方式を導入(1大学)
- ・学長が、教員組織を総合的に判断し、配置について検討を行うこととなる。(1大学)
- ・アクションプランにおける各部局等の学長裁量枠定員の供出計画に基づき措置(1大学)
- ・標準教員数と貢献度等により算出した「貢献数」を加味した部局の「基本教員数」を算出する教員再配置システムを構築(1大学)

#### 問5 学部長・部局長の任命方法について、下記設問に回答してください

##### ① 学部長・部局長の任命方法の流れ

###### 【調査結果】

各大学では、(①部局からの推薦により学長が任命、②理事を含めた会議を経て学長が任命、③学長が任命)となっており、最終的には学長の判断により学部長を任命しており、その責務を果たすにふさわしい人材を選考できる仕組みになっていると思われる。

なお、部局からの推薦により学長が任命の場合、推薦者が1名の大学があったが、ほとんどの大学が複数推薦(順位を付す場合と付さない場合あり)であり、また、学長からのヒアリングを実施している大学も複数見られた。

**(回答概要)**

任命方法	大学
部局からの推薦により学長が選出	59大学
うち1名推薦	4大学
学長が選考(学長が指名)し、任命する。	15大学
部局等により異なる	2大学
該当なし	9大学
計	85大学

**② 学部長、部局長の任命基準**

**【調査結果】**

全体としては、大学のビジョン、中期目標、ミッションの再定義と部局の現状をよく把握し、リーダーシップを持って部局の運営にあたる人材、部局をとりまとめる力のある人材、学長と基本的な方向性を共有するとともに、十分な意思疎通が図れる人材などが挙げられている。なお、基準がないと回答した大学や、「選考基準による」など具体的な記載のない大学も複数見受けられた。

**③再任における評価期間**

**【調査結果】**

ほとんどの大学において部局長等としての任期を評価期間としている。

2年 46大学  
3年 1大学  
特に定まっていない 25大学  
その他 14大学

**④職務が適切に遂行されたかの評価方法及び観点**

**【調査結果】**

全体としては、中期目標・中期計画や学長のビジョンに沿った部局のミッション、学長からの要求事項などによるその達成度をもとに、最終的には学長が評価するようになっている。しかし、具体的な評価項目や評価実施要項、業績評価シートなどを作成、活用している大学は7大学程度にとどまる。評価について明確になっていない大学も多数あった。

**(回答概要)**

**複数回答**

評価方法	大学
中期目標・中期計画・学長のビジョン・部局の目標・各種課題・活動の達成度	35大学
部局長実績の評価項目・業績評価シート・年間計画シート・評価実施要項などの基準を設けている。	7大学
学長から求める部局長像・当該部局の課題などを提示し、その達成度	4大学
リーダーシップ、適切なマネジメントなど	12大学
なし	14大学
明確な記載なし	5大学
総合的に評価	7大学
該当なし	3大学

## 学長選考・任期・業績評価について

### 問6 学長選考に関し、下記設問に回答してください

#### 【調査結果】①～④

学長の任期については、4年が62%で多く、次に3年が17%、6年が21%となっている。再任については、4年任期の場合は、54%が2年、3年任期の場合は、全大学が3年、6年任期の場合は、ほぼ再任なしで、全体で見ると、再任1回を含めると、学長の任期は、76%が6年となる。なお、任期3年と4年のうち、4大学で再任なしと比較的短期間の大学もあった。逆に任期無しの長期の就任が可能な大学が7大学あった。

#### ①学長選考会議の構成

##### 定員

	回答大学数	6～9	10～14	15～19	20～	その他
Aグループ	13	1	7	3	1	1
Bグループ	13	4	8	1		
Cグループ	7	2	3	2		
Dグループ	4	1	2			1
Eグループ	11	6	3	2		
Fグループ	4		3	1		
Gグループ	25	1	16	5	3	
Hグループ	9	4	4	1		
計	86	19	46	15	4	2

#### ②学長の任期

#### ③現職学長が再任された場合の再任期間

#### ④再任可能回数

	回答 大学 数	3年 再任 3年	4年 再任 2年	4年 再任 無し	4年 再任 4年	6年 再任 無し	6年 通算 10年	6年 再任6 年	6年 再任2 年
Aグループ	13		6		2	4	1		
Bグループ	13	3(*1)	8(#1)			2			
Cグループ	7		6					1(*1)	
Dグループ	4	1			1(*1)	2			
Eグループ	11	2	7	1	1				
Fグループ	4	1	1	1		1			
Gグループ	25	6(#1)	8		5(*2)	6			
Hグループ	9	2(*1)	4	1	1				1
計	86	15	40	3	10	15	1	1	1

※ ( )内は内数、\*再任回数制限なし #再任2回まで それ以外は再任1回

#### ⑤学長選考について、任期や中期目標との関係も踏まえた自由記述

##### 【調査結果】

全体としては、中期計画の重要性に鑑み、学長任期については、再任の有無を問わず、6年間という意見が多数であった。近年に再任無して1期6年に設定している大学もいくつかあった。また、最初の任期を延ばすことで、より大学運営に注力できる仕組みとするため、3+3を4+2として最初の任期を延長したり、3+3から4+4に両方も任期を延長させた大学も見られた。逆に、短期での成果が求められていることから、4+2から3+3に最初の任期を短縮した大学もある。

学長の交代時期については、中期計画の策定及び実施と連動させることが必要であり、学長候補者が就任後の1～2年の間に次期中期目標・中期計画を策定することにより、スムーズに中期目標・中期計画に取りかかることができる仕組み作りを行うとい

う意見が多かった。

**(回答概要)**

学長任期について、望ましいと思う期間	複数回答あり ( )内は内数。現行の規定と同じ大学
任期6年(再任なし)	16大学(6大学)
最長6年(再任含む)	7大学(1大学)
最低6年(再任あり)	2大学(1大学)
8年(4年+2年+2年)	1大学(1大学)
8年(4年+4年)	4大学(1大学)
6年(4年+2年)	9大学(8大学)
6年(3年+3年)	3大学(2大学)
4年(再任なし)	1大学(1大学)
再任回数制限なし(4年+4年)	1大学(2大学)
任期は6年以上8年以内がよいと考える。	2大学
過度に短い期間でなければ(1期4年程度ならば)リーダーシップの発揮は可能	1大学
任期の制度は撤廃すべき。但し、あまり長すぎるのも良くない。業務評価に基づいて選考会議が高度な判断をするのが良いのでは。	1大学
任期を最長10年程度に延長できる仕組みにしてはどうか。	1大学
中期計画目標の立案と遂行の期間が合致していることが望ましい。	1大学
改選の時期について	
学長候補者が就任前の1~2年の間に次期中期目標・中期計画を策定期間があるのが望ましい。	5大学
新期間が始まる2年前(すなわち、前期間の4年目)に選考されることが望ましい。	10大学(3大学)
新期間が始まる1年前に選考されることが望ましい。	11大学(3大学)
年度途中だった任期を4月1日から改めた	2大学
中期目標期間と同一の6年で交代時期となっていないので、検討が必要	1大学
中期目標期間と同一の6年で交代時期を向えており、選出された新学長は、中期計画の策定に関わることがなく検討が必要	3大学
その他	
より長期的な大学運営の観点から選考がなされることが肝要である。	1大学
多様性のある次世代執行部人材育成に時間を要する。	1大学
選考会議は、外部委員を過半数にすべき	1大学
学長として掲げたマニフェストがどれだけ達成されたか、目標達成	1大学

のためにどのような努力をしたか、ガバナンスやマネジメントの能力が実際の大学運営面でどのように発揮されたか、明確な指標で判断されるべきである。

**問7 学長の選考時の意向投票について**

**①意向投票の有無**

	回答大学数	行う	行わない	行うことができる
Aグループ	13	10	3	
Bグループ	13	12		1
Cグループ	7	7		
Dグループ	4	2	1	1
Eグループ	11	9	2	
Fグループ	4	2	2	
Gグループ	25	20	2	3
Hグループ	9	7	1	1
計	86	69	11	6

**②意向投票の回数および意向投票の方法等、特徴的なこと**

**【調査結果】**

- ・意向投票の回数は、1回という大学が多数であった。また、再任の場合や候補者が1名の場合は、意向投票を実施しない大学が7大学ある。
- ・問7①のとおり、意向投票を実施していない大学は11大学あり、文部科学省の調査(平成26年5月時点)では、全86大学中、5大学であったことから、増加傾向にある。
- ・投票有資格者は、教員(教授、准教授・講師及び助教)、事務系職員、技術職員及び医療職員の常勤というのが多数であるが、事務職員は、課長補佐以上、係長以上、主任以上、9年以上在職などが大学によって取り扱いが異なっている。また、附属学校の教諭においても対象としている大学と除外している大学がある。

**(回答概要)**

**【意向投票の回数】**

上記表「行う」とした69大学中

1回62大学 2回5大学 ※1 その他2大学 ※2

※1 複数回行うことが前提の大学のみカウント、候補者が過半数の得票を得ることができなかった場合、決選投票の規定がある大学は「1回」として数えている。

※2 ・検討中

・実施回数は学長選考会議が判断する

・再任の場合、意向投票を行わないとしている大学 3大学

・候補者が1名の場合、意向投票を行わない大学 4大学

③ 選考会議での意向投票については、どのような観点で参考としているか

【調査結果】

意向投票の結果はあくまで参考の一つであり、学長選考会議がその権限と責任において学長候補者を最終的に決定している。

④選考方法全体の流れ

【調査結果】

各大学では、法改正により、求められる学長像として、学長選考会議による選考基準を作成しており、ホームページに公開している大学も多い。また、学長選考の手続き・方法については、選考日程の公示、所信表明、ヒアリング、公開討論、意向投票など、ほぼ同様の流れとなっている。

なお、「選考会議があらかじめ一次選考等を行った後で、意向投票を行う大学」と「意向投票自体を実施しない大学」で50大学あり、半数以上の大学では、学長選考会議で主体的に選考していると思われる。

学長候補者を学外に広く公募していると回答した大学も2大学あった。

また、再任の場合は、意向投票をせずに、学長会議の再任審査等で選考する回答が多い。

(回答概要)

- ・選考会議が一時選抜を行うなど、学長選考会議で選出した上で、意向投票を実施している大学（39大学）
- ・意向投票を行わない大学（11大学）
- ・意向投票の結果による推薦者を学長選考会議で選考している大学（従来どおりの選考過程）（33大学）

⑤その他、学長選考について、貴学の特徴的な取組や課題と思われる点

【調査結果】

意向投票を廃止し、学長選考会議が学長候補者を主体的に選考する方法を取り入れている大学も見られるが、まだ11大学である。他に大きな特徴は見られなかったが、意向投票の在り方の検討、学長の業績評価の在り方などを課題掲げている大学が多く見られた。

問8 学長選考会議での業績評価について、下記に記入してください。

①評価期間

1年間で評価	32 大学
2年間で評価	8 大学
3年以上で評価	17 大学
検討中・未定	19 大学
その他	10 大学
計	86 大学

②職務が適切に遂行されたかについての評価方法及び観点

【調査結果】

回答があった66大学はほぼ同様の方法であり、以下のとおりである。

- ・所信表明書
- ・法人評価委員会による業務に関する評価結果
- ・監査報告書、事業報告書
- ・学長の自己評価書
- ・アクションプラン
- ・中期目標・計画

などを活用して学長選考会議や監事のヒアリングを経て評価している。

なお、上記の項目においては、あらかじめ、学長選考会議において、検証項目を定めている中で、活用している大学もあるがそうでない場合もある。ただし、新たな評価方法及び観点、エビデンスについて検討していくと記載している大学も多かった。

また、問8①のとおり、業績評価期間は、「毎年」と回答した大学が31ともっとも多く、次に中間評価である3年となっている。

③業績評価における監事の役割

【調査結果】

ほとんどの大学においては、監事監査報告書及び事業報告書に活用、学長選考会議への参加、意見を求める。監事へのヒアリングなど、業務執行状況について、監事による恒常的な確認が行われている。

(回答概要)

複数回答

監事の役割	回答数
監事監査報告書、事業報告書の活用	18
学長選考会議の参加・連携	33
監事による学長へのヒアリング	3

役員等との意見交換	1
-----------	---

### 問9 学長適任者(学長の後継者)を育成する仕組み、取り組み

#### 【調査結果】

現行の大学のキャリアパス制度としては、部局で貢献している比較的若い教員を学長補佐や副理事などに登用して、早い段階で経営に参画させ、副学長、理事の経験を積みませながら人材育成を実施している。しかしながら、各大学では、特別な仕組みがないことに大きな課題を抱えている。

#### 各種会議体について

### 問10 経営協議会について下記設問に回答してください。

#### ①全体の定数および学外委員の定数等

##### ・全体の定数

	回答 大学数	～9	10～14	15～19	20～25	25～29	定め無し	その他
Aグループ	13			4	1	4	1	3
Bグループ	13	1	1	7		1	3	
Cグループ	7		3	3	1			
Dグループ	4	1	1	1			1	
Eグループ	11		7	1			2	1
Fグループ	4			1			1	2
Gグループ	25		5	12	4		1	3
Hグループ	9		4	2			2	1
計	86	2	21	31	6	5	11	10

##### ・学外委員の定数

人数の規定がある大学 45 大学  
過半数となっている大学 35 大学  
その他(〇人以上など) 6 大学

##### ・平成27年度の開催回数

最少 4 回  
最大 10 回  
平均 5.96 回

### ②学長と経営協議会学外委員との良好な関係構築のための試み

#### 【調査結果】

各大学では、経営協議会とは別に懇談会の開催や行事の招待、その他意見を聞く場を設けるなど委員と直接会う機会を設けて大学の理解と関係性を深めている。また、経営協議会においても、ポイントを絞った論点整理や自由な意見交換の時間を確保するなど、限られた時間の中で、外部委員にわかりやすい工夫と、意見を集約しやすい環境を設けるなど効果的な議論に努めている。

#### (回答概要)

#### 複数回答

取り組み	回答数
懇親会の開催	30
経営協議会以外の学外委員会に登用	1
大学の状況説明等のヒアリング・意見交換	34
学内視察・学内行事への招待	9
テレビ会議の開催	1
学外委員主催のイベント等に積極的に参加	2

### ③経営協議会に関し、今後の課題など自由記述

#### 【調査結果】

各大学では、経営協議会において、大学の運営に学外者の意見が的確に反映されること、大学の現状を把握してもらうこと、委員との良好な関係を保つことに対して、様々な工夫が行われている。

#### (回答概要)

実施した取り組み・工夫	回答数
学外委員の増員	1
開催場所の工夫	1
開催回数の増加	1
運営面の工夫	5

今後の課題	回答数
運営面の工夫	14
議題・論点の整理	7
会議場所、開催日程等の調整	6
外国人委員への対応	1
委員謝金の増額	1

その他	5
-----	---

局員が部局の立場を優先した発言が多い、下部の会議で議論しており重複しているなどの意見があった。

**問 11 教育研究評議会について、下記設問に回答してください。**

**①全体の定数等**

**・定数**

	回答 大学数	10～19	20～29	30～39	40～49	50～	定め無し	その他
Aグループ	13			1	6	5	1	
Bグループ	13	4	6		1		2	
Cグループ	7	2	5					
Dグループ	4	3					1	
Eグループ	11	4	4	1			2	1
Fグループ	4	1					1	1
Gグループ	25	1	12	8	1		1	2
Hグループ	9	2	5	1			1	
計	86	17	32	11	8	5	9	4

**平成 27 年度の開催回数**

最少 5 回

最大 24 回

平均 12.4 回

**②実質的な議論を行うための運営上の工夫**

**【調査結果】**

前段階の部局長会議等との、審議項目の調整、資料の事前配布、又は構成員のスリム化、議題の精査、など各大学にて工夫している。

**(回答概要)**

**複数回答**

取り組み	回答数
事前にメンバーや関係組織と打ち合わせを行う	12
資料の事前送付やWEB掲載	25
組織の変更や他の会議体との議題の調整	10
議題や進行の工夫	14
その他	4

**③その他、教育研究評議会に関し、今後の課題など自由記述**

**【調査結果】**

大学教育向上や研究推進を議論すべきであるが、大学の管理・運営的な課題が多い、部

**問 12 教育研究評議会・経営協議会以外の全学的な意思決定のための会議体について**

**①会議体の有無**

該当する会議体有 53 大学

該当する会議体なし 32 大学

計 85 大学

※ 法定会議である役員会を除く

**②会議体の名称**

**③定数**

**④構成**

**⑤審議事項**

**⑥他の会議体との関係**

**⑦教育研究評議会、経営協議会以外のすべての会議体について、今後の課題など自由に記述してください。**

※ 詳細については省略

**監事について**

**問 13 監事について、下記設問に回答してください。**

**①現在の監事について**

	回答 大学数	常勤 2 名	常勤 1 名 非常勤 1 名	非常勤 2 名
Aグループ	13	1	12	
Bグループ	13		2	11
Cグループ	7			7
Dグループ	4		3	1
Eグループ	11		3	8
Fグループ	4			4
Gグループ	25		25	
Hグループ	9		3	6
計	86	1	48	37

## ② 監事と学長や執行部の意思疎通のためのシステム・工夫

### 【調査結果】

回答した大学は、役員懇談会や各種会議の参加、意見交換会などの機会を設けており、情報収集や監事としての意見を述べている。

役員懇談会等の実施	9 大学
役員会、経営協議会、教育研究評議会等の参加と意見述べる。	4 0 大学
学長との定期意見交換会 (理事、学部長ヒアリングなど)	2 7 大学
学長と他の監査組織(経営監査室、監査法人等)を含めた意見交換会	1 2 大学

## ③ 監査報告書の活用状況について

### 【調査結果】

ほとんどの大学では、大学によって、多少の違いがあるものの、役員会、経営協議会、教育研究評議会などに報告してもらい、監事の指摘に対して、具体的に必要な措置を行い、監事に報告している。しかし、HPに公表している以外特になしという大学もあった。

## ④ 監事の役割強化のため、行ったこと、検討中のこと

### 【調査結果】

#### (体制強化)

全体としては、体制強化に取り組んでいる大学は少数であった。その中では、監査室の増員に取り組む大学が多く見られた。監事の常勤化にシフトした大学は、予算の関係上まだ少数である。待遇改選に取り組む大学も見られた。

#### (その他)

意見交換の機会の増、監事報告書の活用の強化策などの回答が多く、実質的な体制の強化に至っていない大学が多数を占めた。

(主な回答) ()内は内数、検討中

監査室員の増や常勤職員配置等の体制強化	1 6 大学 (4 大学)
監事の常勤化 (非常勤 2 → 常勤 1、非常勤 1)	5 大学 (1 大学)
非常勤監事の勤務日数増加	1 大学
手当を日給から月給与へ (待遇改善)	7 大学
監事の任期の延長	1 大学

監事予算新設	1 大学
監事コーディネーター配置 (短期)	1 大学

## ⑤ 監事について、今後の課題など自由記述

### 【調査結果】

学長リーダーシップの強化により、学長の業務チェック機能が高まっており、監査機能強化が必要と答えた大学が大半を占めている。具体的には、監事の常勤化や監事を支援する職員の高度化などが挙げられているが、同時に常勤化などの機能強化を求められているが国からの財源の支援がないことを課題としている大学も多い。また、監事自身のスキル向上のための研修の強化も課題として掲げられている。なお、多様な研修を含めた監事同士の連携強化を監事協議会ははじめ国大協にも依頼したいという回答もあった。

### (回答概要)

監事の常勤化	8 大学
監事を支援する職員の高度化 (補佐体制整備)	1 1 大学
女性登用	1 大学
財政の問題 (予算措置)	1 1 大学
待遇改善	1 大学
監事研修の強化	8 大学
全国監事協議会の専従事務局が必要	1 大学
常勤・非常勤の役割分担	2 大学

### 付属資料 3

#### 国立大学法人のガバナンスに関する調査研究 ワーキンググループの設置について

平成 28 年 4 月 22 日  
理 事 会 了 承

#### 1. 趣旨

平成 27 年 4 月、学校教育法及び国立大学法人法の改正が施行されたところであるが、国立大学法人のガバナンスの在り方については、様々な意見が交わされているところである。については、各大学の主体的なガバナンス改革に資するため、各大学の取組を調査して先進的な事例等の情報を共有するとともに、ガバナンスに関する諸課題を抽出して、その解決の方向性を調査研究するため、理事会の下に「国立大学法人のガバナンスに関する調査研究ワーキンググループ」（以下「WG」という。）を置く。

#### 2. 役割

- ① 各大学の取組を調査して先進的な事例等の情報を共有すること。
- ② ガバナンスに関する諸課題を抽出して、その解決の方向性を調査研究すること。
- ③ 上記①、②に関して、調査研究結果等をとりまとめ、理事会に報告すること。

#### 3. 構成

WGは、次の各号に掲げる委員で構成する。

- ① 会長の指名する副会長 若干名
- ② 会長の指名する会員代表者 若干名
- ③ 専務理事及び常務理事
- ④ 本 WG には、座長の指名により、本 WG の役割に関し専門的な知識・経験を有する専門委員を置くことができる。

#### 4. 運営等

- ① WGに座長を置き、会長の指名する副会長をもって充てる。
- ② WGの会議は、座長が招集し、議長となる。
- ③ WG での検討に際し、必要に応じて、学識経験者等の意見を聴くことができるものとする。
- ④ 会議の具体的運営等については、WGが定めるものとする。

#### 5. 設置期間

このWGは、平成 27 年 2 月 22 日に設置し、平成 29 年 6 月の通常総会終結まで存続するものとする。

#### 6. 会議出席謝金

専門委員及び学識経験者等には、会議出席謝金を支払う。

#### 7. その他

- ① 検討結果については必要の都度理事会に報告し、理事会が適切に処理する。
- ② WGの庶務は、本協会事務局が担当する。

付属資料4

平成28年4月22日現在

国立大学法人のガバナンスに関する  
調査研究ワーキンググループ 委員名簿

座長	大西 隆	豊橋技術科学大学長（副会長）
委員	空閑 良壽	室蘭工業大学長
//	小山 清人	山形大学長
//	蓼沼 宏一	一橋大学長（理事）
//	高橋 姿	新潟大学長（副会長）
//	武田 廣	神戸大学長
//	岡 正朗	山口大学長（理事）
//	久保 千春	九州大学長（理事）
//	山本 健慈	国立大学協会専務理事
//	木谷 雅人	国立大学協会常務理事

## 「大学入学共通テスト実施方針」（案）に関するコメント

本日、文部科学省の会議において審議・了承された「大学入学共通テスト実施方針」（案）においては、英語4技能の評価に関し、民間の認定試験を活用するとともに、共通テストの英語試験も、認定試験の実施・活用状況等を検証しつつ、平成35年度までは継続して実施することとしている。

これは、当協会が去る6月14日の意見書において、慎重な検証等の必要性を指摘した考え方に沿うものである。

当協会は、英語4技能の評価のために認定試験を積極的に活用すること自体には賛同するものであり、大学・高等学校・受験生等の関係者の理解を得て、具体的な活用の在り方に関する検討・準備が促進されるよう、文部科学省において、認定試験制度の更なる詳細を早急に示されることを望むものである。

当協会としては、このたびの高大接続改革が実効性を持って着実に実現されるよう、今後の制度設計等の検討状況を踏まえつつ、速やかに「国立大学協会の基本方針」を策定し、すべての国立大学が基本理念を共有して改革に取り組むことができるよう努める所存である。

平成29年7月10日

一般社団法人国立大学協会  
会長 山 極 壽 一

平成29年9月5日

文部科学大臣  
林 芳 正 殿

一般社団法人 国立大学協会  
会 長 山 極 壽 一

平成30年度予算における国立大学関係予算の充実及び  
税制改正について(要望)  
——国立大学が我が国の発展に貢献し続けるために——

国立大学（大学共同利用機関を含む）は全国及び各地域の高度な教育研究の拠点として有為な人材と優れた研究成果を生み出し、学術研究を基盤とした我が国の発展にこれまで大きく貢献してきました。

しかし、運営費交付金の削減等により、若手教員の減少や施設設備の老朽化が進み、教育研究の基盤維持にも困難が生ずるほどの危機的な状況に直面しています。

こうした困難な状況にあっても、その設立の趣旨に鑑み、各学長のリーダーシップにより「地域と国の発展を支え、世界をリードする国立大学!!」の実現に向けて全大学が最大限の努力を行なっております。

さらに、「経済財政運営と改革の基本方針2017」、「未来投資戦略2017」や「科学技術イノベーション総合戦略2017」などによる社会的要請に応え、「超スマート社会」を支える人材育成をはじめ、我が国の成長戦略にとっても極めて重要なイノベーションの創出、地方創生、グローバル化など新たな課題に応える取組みも積極的に進めていく所存です。

そのためには、基盤的経費である運営費交付金の確実な措置、及び、安心・安全で国際的に魅力ある教育・研究環境の整備のために施設設備費補助金等の拡充が極めて重要です。

また、自ら多様な財源を確保し、主体的・戦略的に研究力を強化するための制度的・法的基盤を整備いただくことは国立大学の改革を大きく後押しするものであり、国立大学への寄附拡大に向けて、土地や株等の評価性資産であっても大学等に寄附しやすい制度の実現についても要望するものです。

## 要 望 事 項 一 覧

### ○基盤的経費の確保

- ◆ 国立大学法人運営費交付金総額の増額及び基幹経費化の促進 . . . . . 1
- ◆ 国立大学施設整備費補助金の拡充及び施設の維持管理、基盤インフラ機器の改善 . 3
- ◆ 国立大学附属病院に対する財政的支援の確保・充実 . . . . . 6

### ○競争的資金の確保・改革

- ◆ 科学研究費補助金予算の拡充と基金化の推進 . . . . . 7
- ◆ 各種競争的資金の安定的確保及び間接経費の拡充 . . . . . 9

### ○重点課題への対応

- ◆ 若手研究者育成の推進 . . . . . 10
- ◆ 地方創生の拠点として地域ニーズに応える人材育成・研究の推進 . . . . . 12
- ◆ Society5.0 の実現に向けた創造的研究の推進 . . . . . 14
- ◆ 本格的な産学共同研究開発によるオープン・イノベーションの推進 . . . . . 15
- ◆ 諸外国の教育・科学技術外交上の要請に応える国際協力の推進 . . . . . 17
- ◆ 学生に対する経済的支援の拡充 . . . . . 18

### ○税制改正

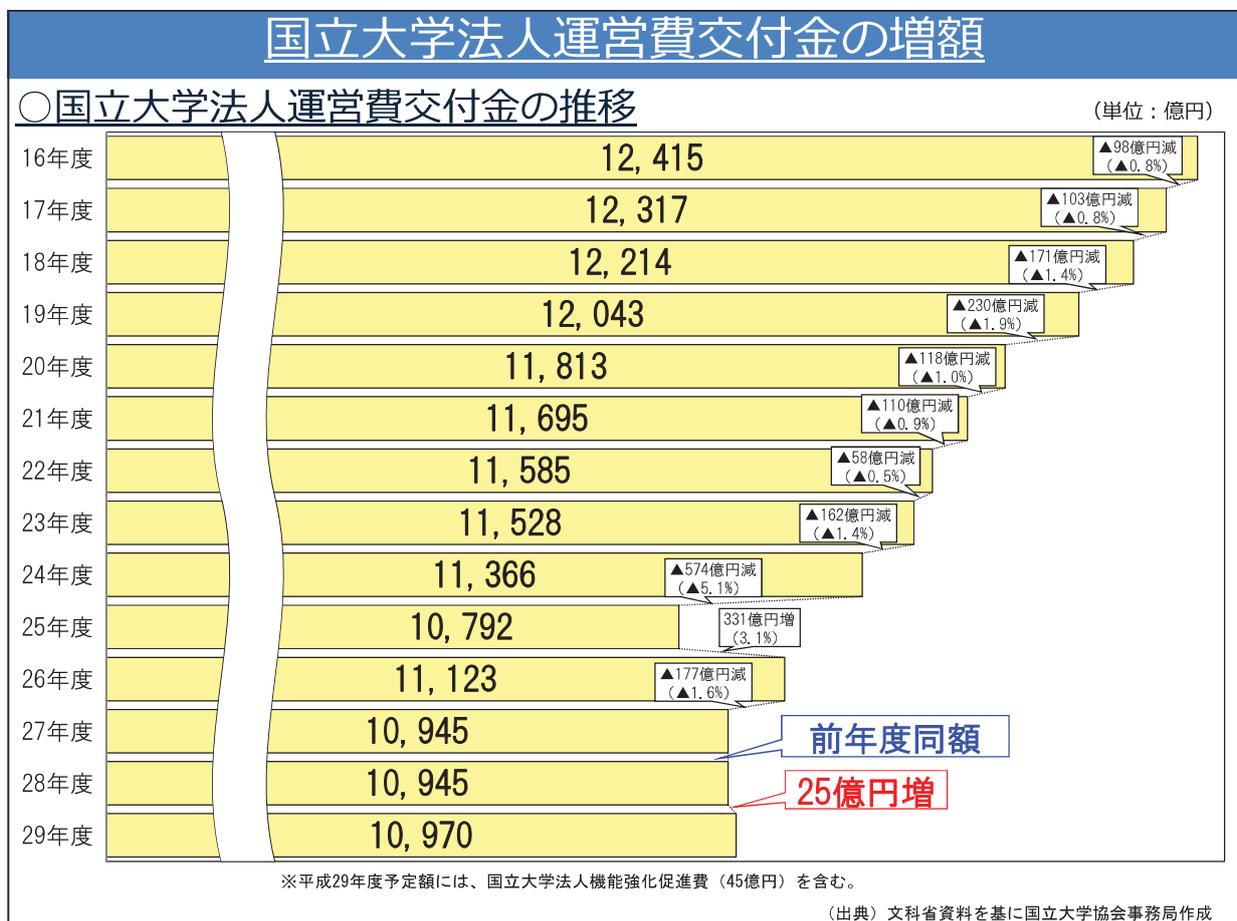
- ◆ 国立大学法人への評価性資産を寄附する際の要件緩和 . . . . . 19
- ◆ 所得税の税額控除対象寄附事業の拡大と控除対象額増 . . . . . 20

## ○基盤的経費の確保

### ◆ 国立大学法人運営費交付金総額の増額及び基幹経費化の促進

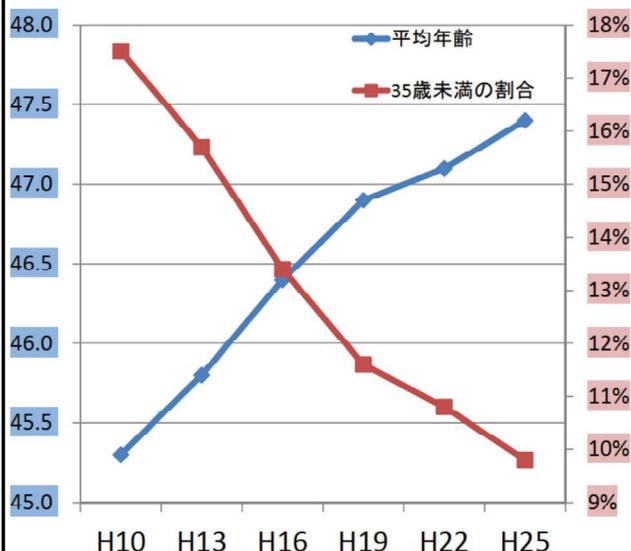
国立大学は、法人化以降10年以上にわたる運営費交付金の削減等により若手教員の減少や施設設備の老朽化が進み、教育研究の基盤維持にも困難な状況に直面しています。国立大学が長期的な見通しを持って、安定的な大学運営を行うためには、大学の裁量で用途を決定できる基幹経費の確保が重要であり、優れた取組の基幹経費化を含め、運営費交付金の増額を要望します。

(平成16年度) 12,415億円 → (平成29年度) 10,970億円  
▲1,450億円



## ○常勤教員（特に若手教員）の減少

運営費交付金が減少していく中で、各大学は競争的資金等の獲得により優秀な若手研究者等の雇用に努めているが、近年、研究者全体に占める常勤の採用割合が減少。若手研究者にとっては、益々厳しい採用状況となっている。



- 平均年齢
  - 平成10年度 **45.3歳**
  - 平成25年度 **47.4歳**
- 35歳未満の割合
  - 平成10年度 **17.5% (10,517人)**
  - 平成25年度 **9.8% (6,189人)**

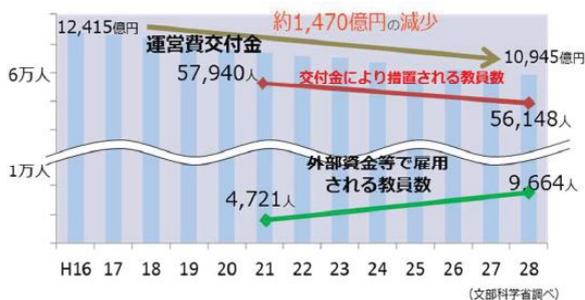
(出典) 文部科学省「学校教員統計調査」より国立大学協会事務局作成

## ○運営費交付金の減と若手教員雇用の不安定化

外部資金で研究費を措置しても、教育研究を支える基幹的な教員の体制確保は運営費交付金でなければならない

- 運営費交付金が、過去12年間で約12% (1,470億円) 減少
- 教育研究活動を支える常勤教員は、交付金により安定的に措置される教員数が減少し、外部資金等で雇用される時限付きの不安定なポストが増加
- 若手教員の安定的なポストも減少し、①博士課程入学者も減少、②短期の外部資金プロジェクトの雇用のため、研究者の発想に基づく長期的な研究が困難に

### ● 国立大学法人運営費交付金と教員数の推移



### ● 国立大学における若手教員の雇用状況の変化



## ◆ 国立大学施設整備費補助金の拡充及び

### 施設の維持管理、基盤インフラ機器の改善

国立大学の施設については、老朽化が進行しているため、安全・安心な環境整備と Society 5.0 の実現に向け、イノベーション創出や人材育成に対応できる施設へ転換する戦略的なりノベーションに必要な施設整備費補助金の拡充を要望します。

また、インフラ設備の深刻な老朽化により、設備の故障等による支出が増加し、計画的な修繕が困難となるなど、大学経営を圧迫しています。戦略的に維持管理コストを軽減し、インフラ機器の更新等に対する新たな支援を要望します。

施設整備費補助金必要額 1,700億円/年

平成29年度予算額410億円 → 1,290億円の不足

## 国立大学法人の教育研究の基盤となる施設・設備の整備

### 国立大学等施設の老朽化の現状と課題

- 国立大学法人等施設は、昭和40年代から50年代にかけて整備された膨大な施設の更新時期が到来しており、**安全面、機能面、経営面**で大きな課題が生じ、対応が急務。
- 経年25年以上の改修を要する施設は、全国で**862万㎡**（全保有面積の**30.5%**）で、老朽改善整備に**著しい遅れが発生**。

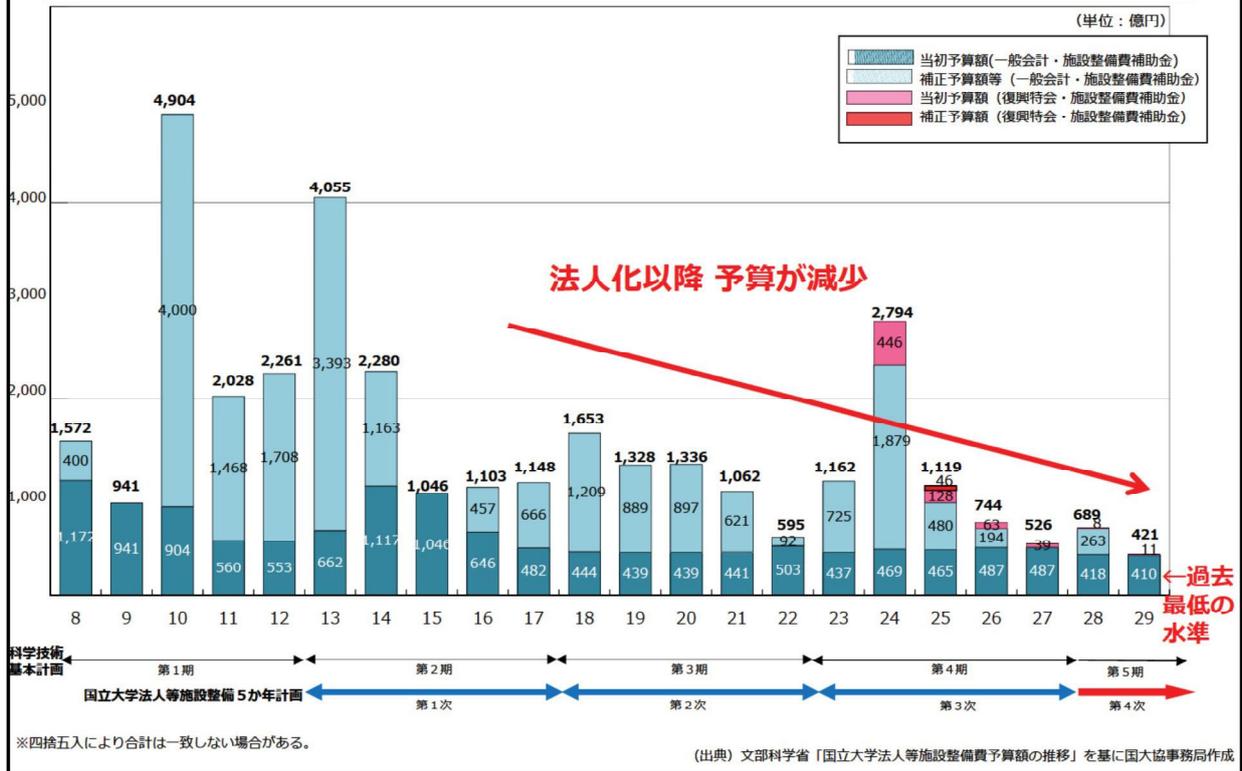


3つの課題

- ① 安全面の課題（事故の発生率の増加）**
  - ・ ガス配管や排水管等の腐食、外壁剥落、天井落下、空調停止などの事故発生
- ② 機能面の課題（教育研究の進展や変化への対応が困難）**
  - ・ 電気容量、気密性不足等による施設機能の陳腐化、建物形状による用途変更の制約
  - ・ イノベーションを導くオープンラボ、学修意欲を促進するラーニング・コモンズ等のスペースの確保が困難
  - ・ 教育研究機能の低下による国際競争力、信頼性の低下
- ③ 経営面の課題（基盤的経費を圧迫）**
  - ・ 老朽化した設備等による光熱水などのエネルギーロスや維持管理経費の増加
  - ・ 頻繁に必要な修繕への対応など、大学の財政負担が増加

# ○国立大学法人等施設整備費予算額の推移（国費相当分）

国立大学法人等の施設整備費予算額は、法人化後減少しており、平成29年度予算は410億円と過去最低の水準となっている。



# ○社会の変革に対応した国立大学施設の転換

～戦略的リノベーションによるスペースの創出・再生～

国立大学施設は教育の質向上と実践的教育の強化やイノベーション創出力の向上を支える必要不可欠な基盤であり、社会のニーズに対応した施設への転換が求められている



経年による施設の老朽化・狭隘化により、多様な教育研究活動への対応や、企業等との共同研究スペースの確保に支障

戦略的  
リノベーション



IoT時代の実践的教育や国際化へ柔軟に対応できるスペース



自然・自発的に多文化交流できるスペース



共同研究や施設・設備の共用に対応できるフレキシブルなオープンラボ

## 戦略的リノベーション（スペースの創出・再生）

- ・新たな施設機能の創出を図る創造的改修・集約化
- ・学長のリーダーシップによる全学的な施設マネジメント

### 効果的・効率的なスペース創出

- ・AI、データサイエンス等のイノベーション人材育成を支援
- ・優れた学生や研究者が集まる魅力的な教育研究環境
- ・企業との共同研究開発等のニーズに機動的に対応

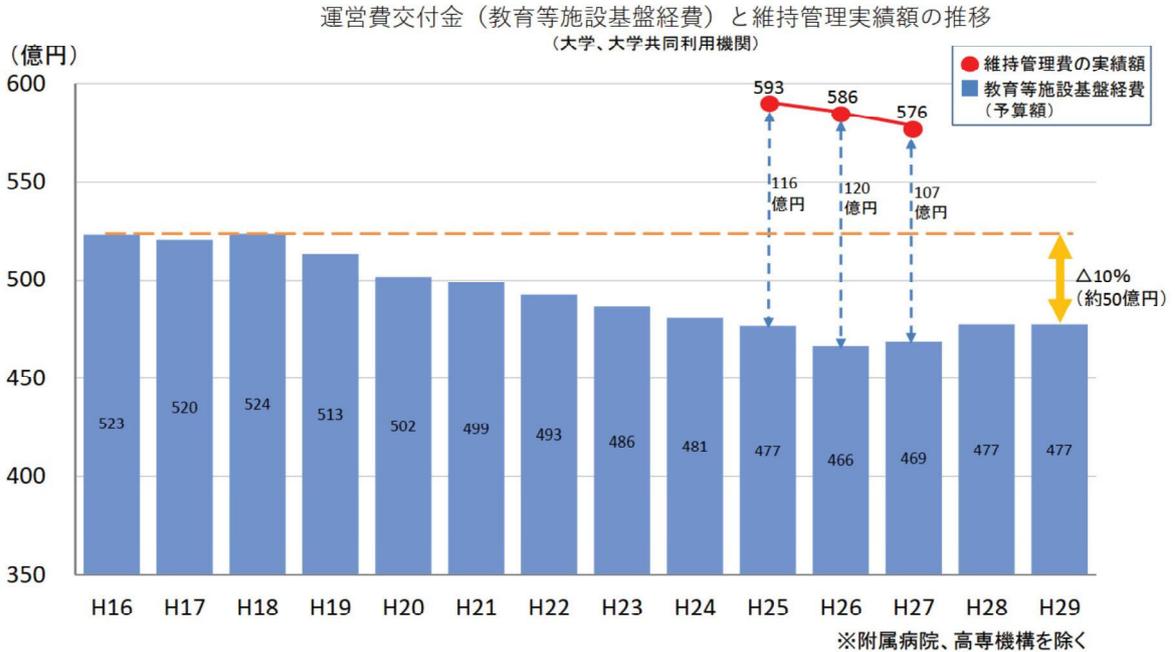
### コスト削減等による経営基盤の強化

- ・改修によるエネルギーコスト等の削減
- ・施設の集約化による維持管理コストの削減
- ・土地・スペースの活用による収入増加

安心・安全で国際的に魅力ある教育・研究環境を提供

## ○運営費交付金（教育等施設基盤経費）の減少と維持管理実績額との乖離

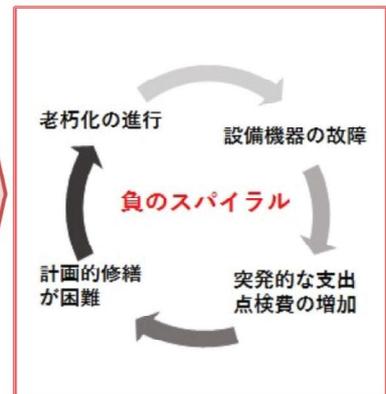
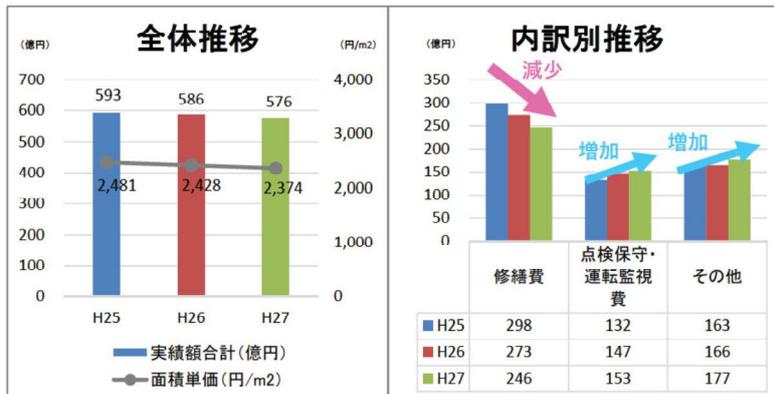
- ・法人化時に比べ、教育等施設基盤経費は約10%（約50億円）減少。
- ・大学が負担している維持管理費の実績額は約585億円（H25～27年平均）となっており、予算額を約114億円上回っている。



## ○修繕費の減少による負のスパイラル

- ・国立大学法人等における維持管理費全体の実績額は、ほぼ横ばいであるが、その内訳を見ると、老朽化による事故防止のための点検保守・運転監視費等が増加する一方、修繕費が減少。
- ・深刻な老朽化の進行により、インフラ設備の故障による突発的な支出や法令の強化等による保守点検等に経費をかけざるを得ない状況。この結果、インフラ設備の更新等が行えず、更に大学経営を圧迫する負のスパイラル。

維持管理費の実績額推移(大学、大学共同利用機関)

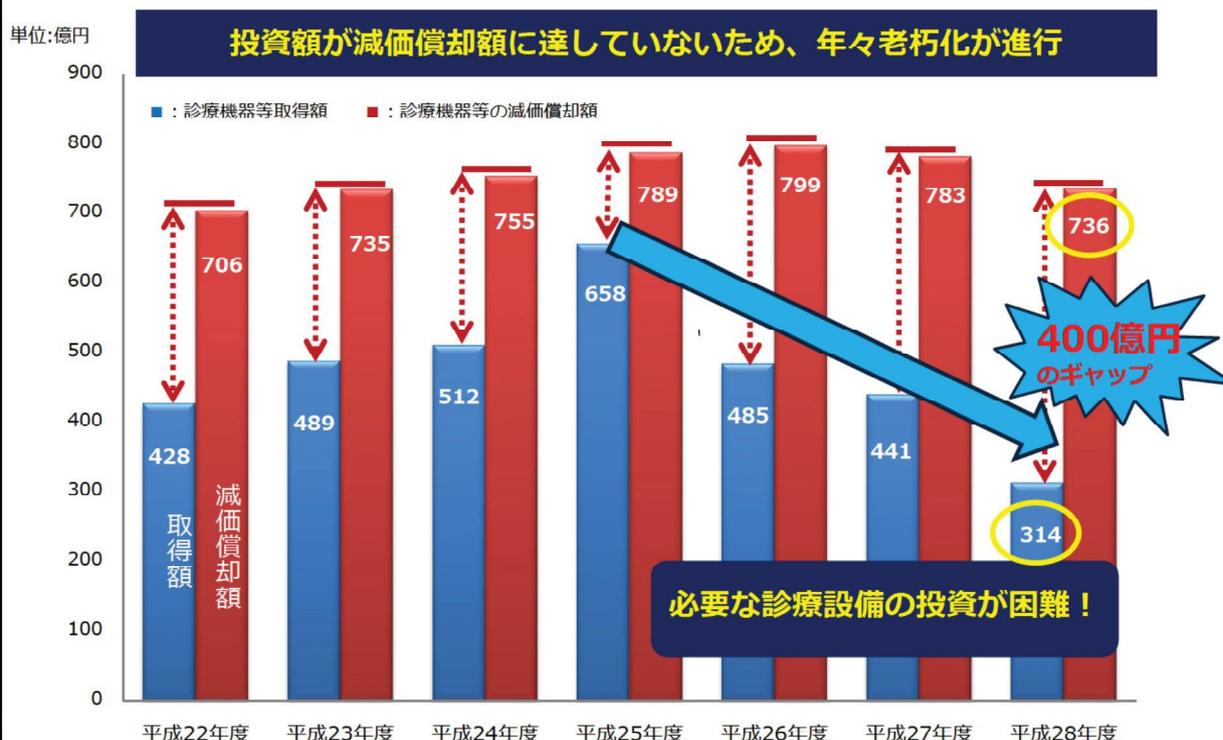


## ◆ 国立大学附属病院に対する財政的支援の確保・充実

国立大学附属病院は、地域の中核的な医療機関としての役割を十分に果たしつつ、教育・研究・診療の各般にわたる高度な機能の維持向上に努めています。しかし、消費税率の引き上げの影響により多額の持ち出しを余儀なくされ、設備更新が滞る等厳しい経営状況となっています。

地域医療拠点体制の充実、医師等の教育研究に係る基盤充実、高度な医療を提供するための医療機器等の導入・更新、更には大規模災害時においても医療活動の拠点として貢献していくことができるよう財政支援の確保・充実を要望します。

### ○数字で見る診療機器の老朽化の状況



(注) 診療機器等の取得額は、各年度の支出額。附属病院の活動に使用する50万円以上の診療機器や管理用機器などの総額を計上。 出典：附属病院長会議資料を基に国大協事務局作成

## ○競争的資金の確保・改革

### ◆ 科学研究費補助金予算の拡充と基金化の推進

科学研究費補助金は、人文社会科学から自然科学までの全ての学術研究分野を支え、競争的な基礎的資金として定着し、新たな産業の創出や安全で豊かな国民生活に大きく貢献しています。特に、若手研究者支援及び国際共同研究の推進等を更に図るため、予算の確保・拡充を行うとともに、研究費の効果的・効率的な使用に資する基金化の推進を行うことを要望します。

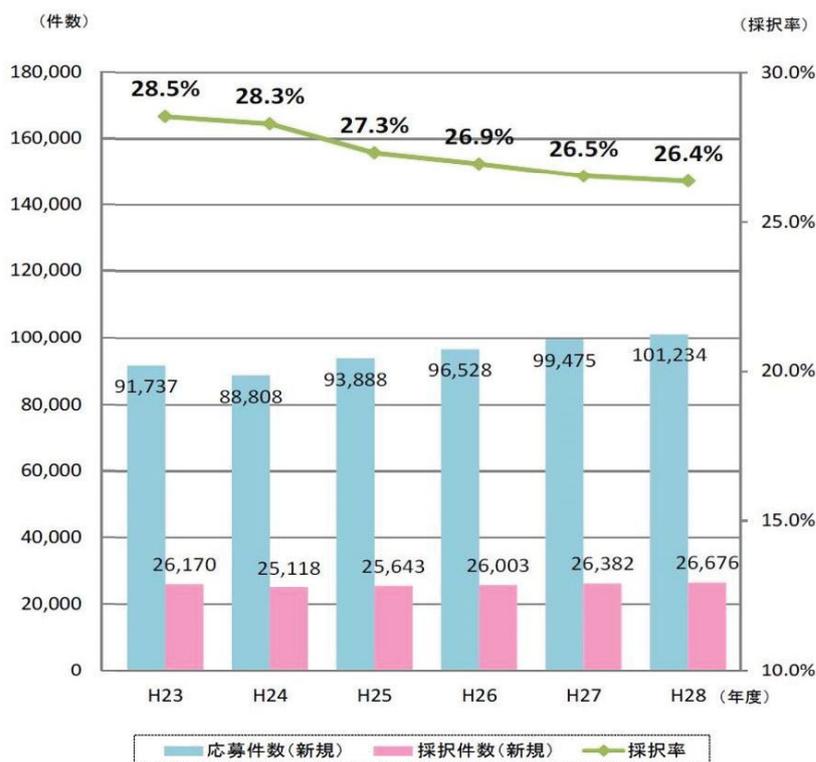
新規採択率 平成 23 年度 28.5% → 平成 28 年度 26.4% (▲2.1%)

充足率 基盤研究 (A) 平成 18 年度 78% → 平成 28 年度 71% (▲7.0%)

若手研究 (B) 平成 18 年度 73.1% → 平成 28 年度 61.9% (▲11.2%)

## 科学研究費補助金予算の拡充と基金化の推進

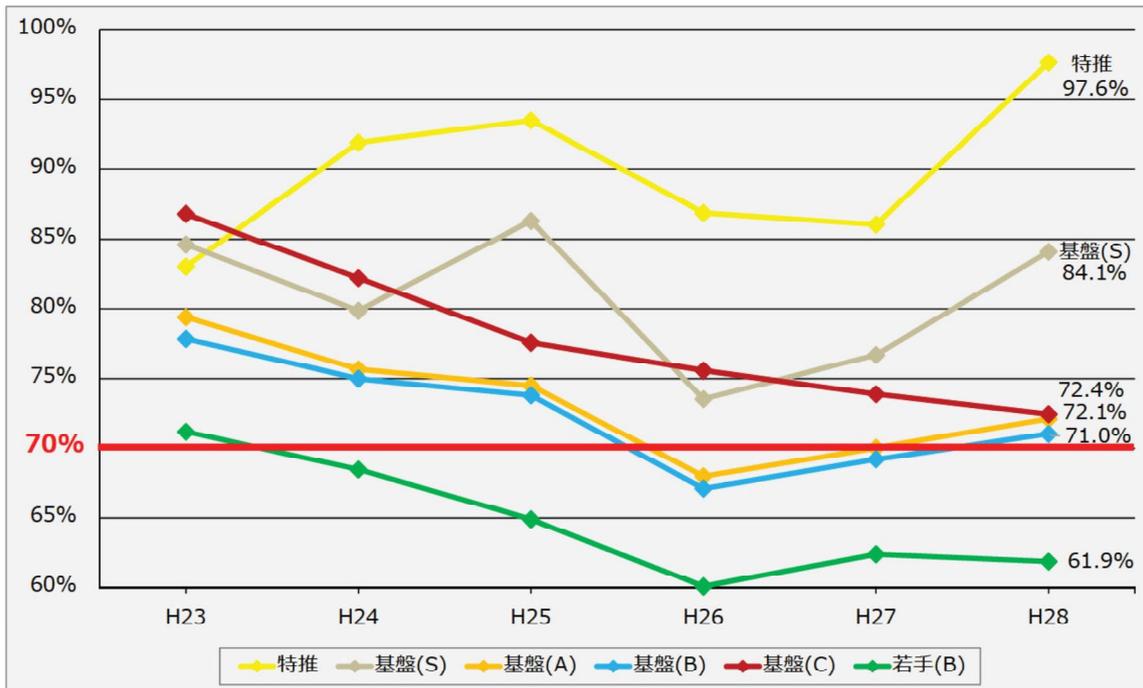
### ○科研費の応募・採択件数、採択率の推移



(出典)文部科学省「平成28年度科学研究費助成事業の配分について」

## ○科研費の充足率の推移

多くの者が応募する研究種目(特別推進研究、基盤研究(S)以外)については、近年の応募件数増加の影響により平均充足率は下がり続け、70%を下回る平均充足率となっている種目も存在。



(出典) 日本学術振興会「科学研究費補助金の審査に係る総括」(平成23年度～28年度)を基に国立大学協会事務局作成

## ○ノーベル賞などの画期的な成果をもたらした科研費の研究成果の例

◆野依良治・理化学研究所理事長

「遷移金属錯体を用いる新規合成反応」  
(1972～ 一般研究、特別推進研究 他)

⇒ 有機金属化合物の触媒で鏡像体の作り分けに成功  
ノーベル化学賞(2001年)、ウルフ賞(2001年)



科研費は日本の中で最も有効に機能している研究費だと思っています。私自身も長い研究生活を通じて一貫して科研費に支えられてきたと申してよいと思います。…振り返りますと科研費の整備・充実と一緒に道を歩み、研究者として育てていただいたとありがたく思っております。(出典:「学術月報」2006年10月号)

◆末松安晴・元東京工業大学学長、東京工業大学名誉教授

「レーザ光の導波伝送に関する基礎研究」  
(1966～ 各個研究、特別推進研究 他)

⇒ 超高速・長距離光ファイバー通信の端緒を開拓  
文化功労者(2003年)



科研費がなければ私の研究は存在しなかった。科研費との絆は、1)光通信研究の育ての親、2)日本の卓越技術の集積とネットワーク発達の構築、そして3)国の学術研究の推進など、誠に深い。…平成2年(1990)まで科研費の強力な支援を受けて光通信の基礎研究を進めた。(出典:科研費NEWS2009年1月号)

◆山中伸弥・京都大学再生医科学研究所教授

「蛋白質翻訳調節因子NAT1の機能解明」  
「細胞核初期化の分子基盤」  
(1999～ 奨励研究(A)、特定領域研究、特別推進研究 他)

⇒ iPS細胞の開発  
ノーベル生理学・医学賞(2012年)



奈良先端科学技術大学院大学助教時代の科研費による研究成果が基盤となった。世界で初めての人工多能性幹細胞(iPS細胞)の樹立に対し、ノーベル生理学・医学賞(2012年)が贈られた。

◆大隅良典・東京工業大学名誉教授

「酵母液胞の生理・生化学的研究」、  
「オートファジーの生理機能の総合的理解」他  
(1982～ 一般研究、基盤研究、特別推進研究 他)

⇒ オートファジーの分子機構と生理学的意義の解明  
ノーベル生理学・医学賞(2016年)



私の研究のほぼすべてが科研費に支えられてきたこと、とりわけ近年は特別推進研究のサポートを頂いてここまで研究を進めることができたことに心から感謝している。…科研費等の競争的資金なしには研究を進めることは困難である。すなわち、補助金が補助金ではなく、「研究費」そのものになっている。(出典:日本学術振興会 私と科研費 №78 平成27年7月)

## ◆ 各種競争的資金の安定的確保及び間接経費の拡充

大学の国際化、地域貢献、教育研究の高度化などの一層の推進を目指す大学改革を加速するための国公私立大学を通じた各種競争的資金の安定的確保と競争的資金に基づくプログラムの実施のため、様々な環境改善や機能向上を行う経費である間接経費の拡充を行うことを要望します。

### 間接経费率の日米比較

#### 米国

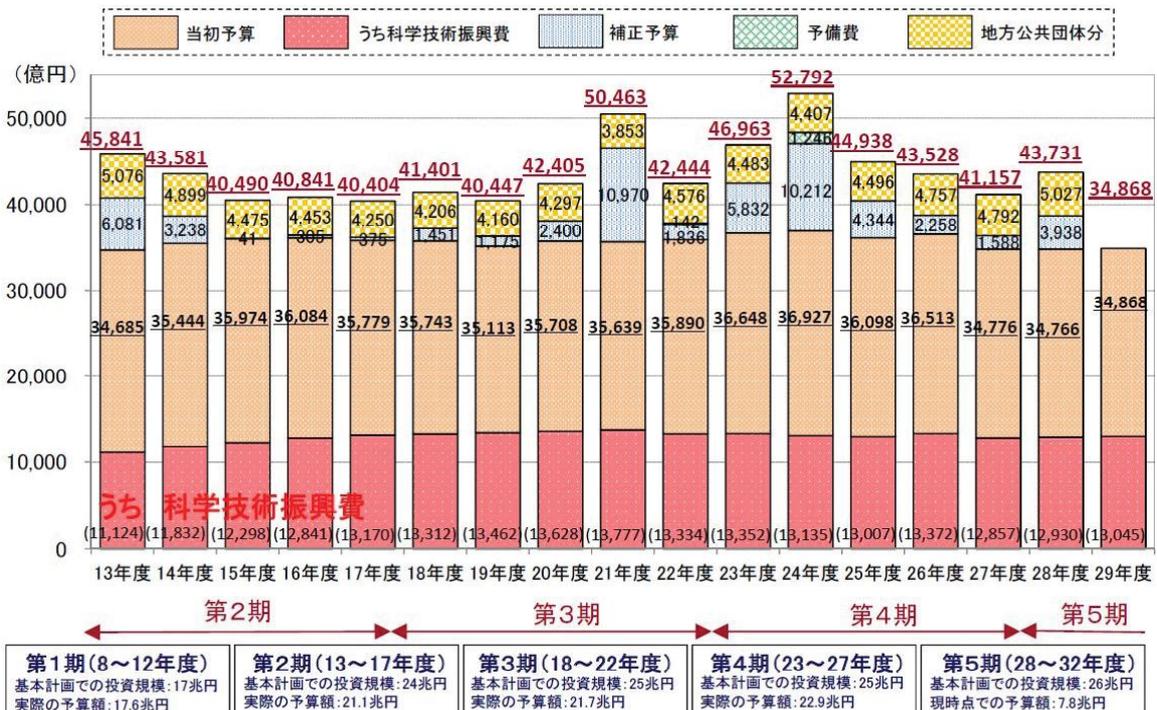
ハーバード大学	69.0% (2017年)
UCバークレイ校	57.0% (2016年)
ミシガン大学	55.0% (2017年)
ハワイ大学	41.5% (2017年)

#### 日本

RU11	12.9% (2013年)
(うち北海道、東北、筑波、東京、東京工業、名古屋、京都、大阪、九州)	

## 各種競争的資金の安定的確保及び間接経費の拡充

### ○科学技術関係予算の推移



(※1) 本集計は、現時点で未確定である公共事業費の一部(平成25年度まで社会資本整備事業特別会計で計上)等を除いたほか、現時点での各府省の速報値をとりまとめたものであるため、今後の精査により変更があり得る。

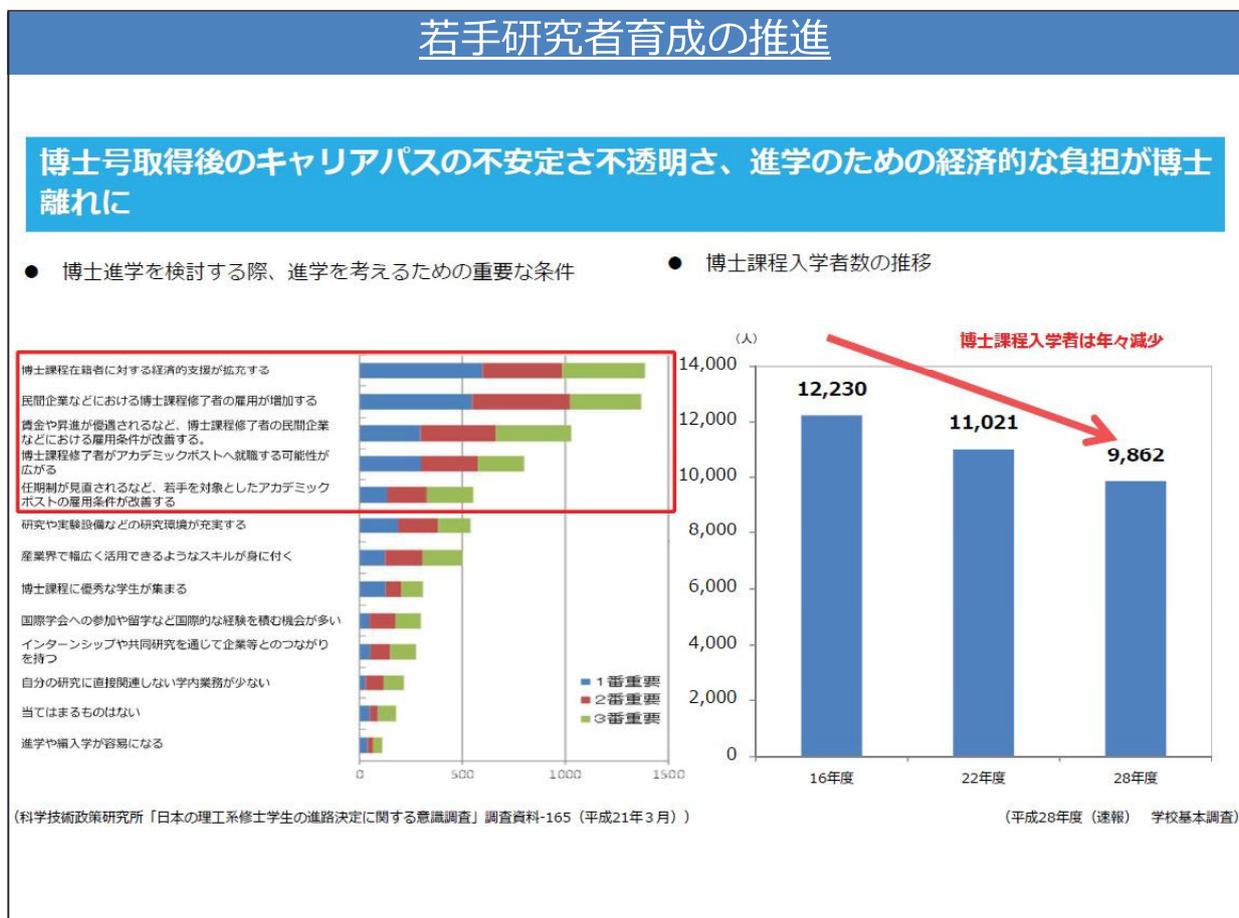
(※2) 本頁の28年度予算額には、公共事業費の一部(平成25年度まで社会資本整備事業特別会計で計上)等が含まれており、1頁に記載された28年度予算額とは異なっている。

(出典) 内閣府 科学技術関係予算 平成29年度当初予算案及び平成28年度補正予算 資料

## ○重点課題への対応

### ◆ 若手研究者育成の推進

基盤的経費の充実により若手研究者に対して雇用環境の安定化（任期なしポストの拡充）を図るとともに、早急に卓越大学院（仮称）制度を創設した上で、博士課程の学生及びポスドクに対して、手厚い経済的支援を行うことによる、安心して勉学及び研究に集中できる環境作りがまずは必須であり、さらに優秀な研究者に対しては、卓越研究員や任期の定めのないポストによる新たなキャリアパスを提示することによって、革新的な研究領域に挑戦し、独創的な成果を出すような若手研究者を育成する必要があります。



# 卓越研究員事業

## 趣旨

- ▶ 優秀な研究者の新たなキャリアパスを提示することにより、不安定な雇用によって、新たな研究領域に挑戦し、独創的な成果を出すような若手研究者の減少を防ぎ、若手を研究職に惹きつける。
- ▶ 産学官の様々な研究機関における研究者の活躍を促進することにより、分野、組織、セクター等の壁を越えた人材の流動性を高め、急速な産業構造の変化への対応を図る。
- ▶ 「第4次産業革命に向けた人材育成総合イニシアチブ」を受け、AI、IoT、ビッグデータ等の分野における若手研究者の活躍を促進する。
- ▶ 国立大学については、「国立大学経営力戦略」等に基づく自己改革を基盤として、若手研究者が活躍できる環境を整備する。

- 第5期科学技術基本計画(抄)(平成28年1月22日閣議決定)  
優れた若手研究者に対しては、安定したポストに就きながら独立した自由な研究環境の下で活躍できるようにするための制度を創設し、若手支援の強化を図る。
- 日本再興戦略2016(第4次産業革命に向けて)(抄)(平成28年6月2日閣議決定)  
優れた若手研究者が安定したポストと自由な研究環境で活躍できることを可能にする卓越研究員制度については、(中略)制度を着実に推進する。

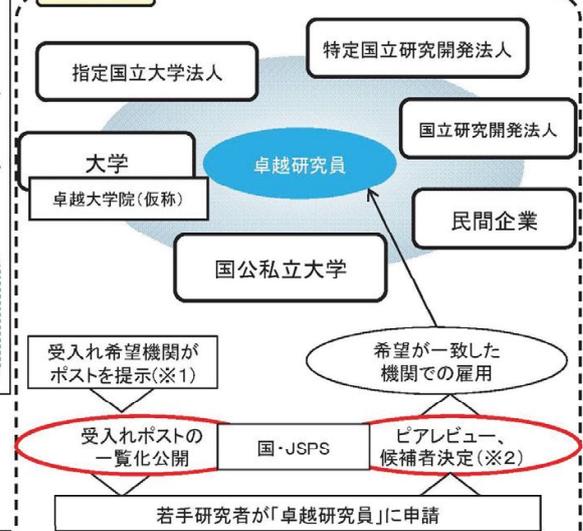
## 《卓越研究員》

- ・ 新たな研究領域に挑戦するような若手研究者が、安定かつ自立して研究を推進できる環境を実現
- ・ 全国の産学官の研究機関をフィールドとして活躍し得る若手研究者の新たなキャリアパスを開拓

## 概要

- 研究領域：自然科学、人文・社会科学の全分野
  - 人数：100名程度(平成29年度新規分)
  - 受入機関：国公立大学、国立研究開発法人、民間企業等
  - 支援内容：1人当たり研究費：年間6百万円程度(2年間)  
研究環境整備費：年間2～3百万円程度(5年間)  
※人文・社会科学系は、それぞれ3分の2程度の額を支援予定
- ※その他、審査等経費を計上。

## 制度概要



- ※1. 受入れポストの主な要件
- ・ 学長等のリーダーシップに基づき、受入れ希望機関の将来構想に基づくポストであって、若手研究者の自立的な研究環境が用意されていること
  - ・ 年俸制(無期)、又は当初の雇用期間が5年程度(民間においては3年程度)かつ当該期間後のデニュア化等の条件を明示していること 等
- ※2. 産学官の研究機関で活躍し得る意欲や柔軟性を有し、新たな研究領域の開拓等を実現できるような者を選定。

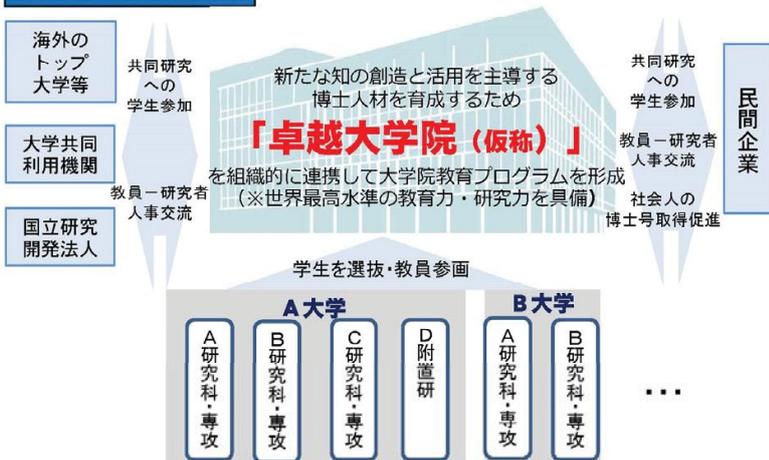
(出典)文部科学省資料

# 卓越大学院(仮称)構想に関する基本的な考え方について(概要)

## 背景と必要性

- 我が国の経済成長が低迷する中で、これまでの政策で蓄積された人材や世界的に高い評価を得ている学術研究の強みを活かせる今こそ、「卓越大学院(仮称)」形成が必要であると提言。(※平成27年(2015年)9月中央教育審議会「未来を牽引する大学院教育改革(審議まとめ)」)
- 優秀な日本人の若者の博士離れは、将来の国際競争力の地盤沈下をもたらす深刻な事態。若手人口減少の中、アジアを含めて世界から優秀な学生を惹きつけることも重要。
- 大学院教育に対し、ソーシャル・イノベーションを生み出し新しい社会を創造できる人材の育成が期待されている。
- 同じ研究領域・分野等に取り組む大学院が機関を超えて連携すれば、大学院教育の競争力向上が見込まれる。
- 研究大学では、優秀な大学院生に対する密な研究指導を行い、優先的・重点的にその能力を高め活かしていくことが課題。

## 目的・基本的な枠組み



\* 養成したい人材像や連携機関の実情に応じた適切な連携方法によって自由な構想作りが出来るよう、多様な方式を認めるべき。

## 博士人材育成の場としての対象領域

- ① 我が国が **国際的な優位性と卓越性** を示している研究分野
- ② 社会において多様な価値・システムを創造するような、**文理融合領域、学際領域、新領域**
- ③ 将来の産業構造の中核となり、**経済発展に牽引するような新産業の創出**に貢献する領域
- ④ **世界の学術の多様性を確保する**という観点から **我が国の貢献が期待**される領域

\* 上記①～④の複数に該当する申請も可能とし、領域横断的な審査も可能とする仕組みを検討することが期待される。

(出典)中央教育審議会大学分科会資料

## ◆ 地方創生の拠点として地域ニーズに応える人材育成・研究の推進

地方創生のため国立大学は、自治体・企業と連携して単位を伴う本格的なインターンシップを推進するとともに、留学生の受入れについても、科目ナンバリングなどを通じた履修プログラムの標準化により、複数の地域の国立大学による共同受入方策を検討します。

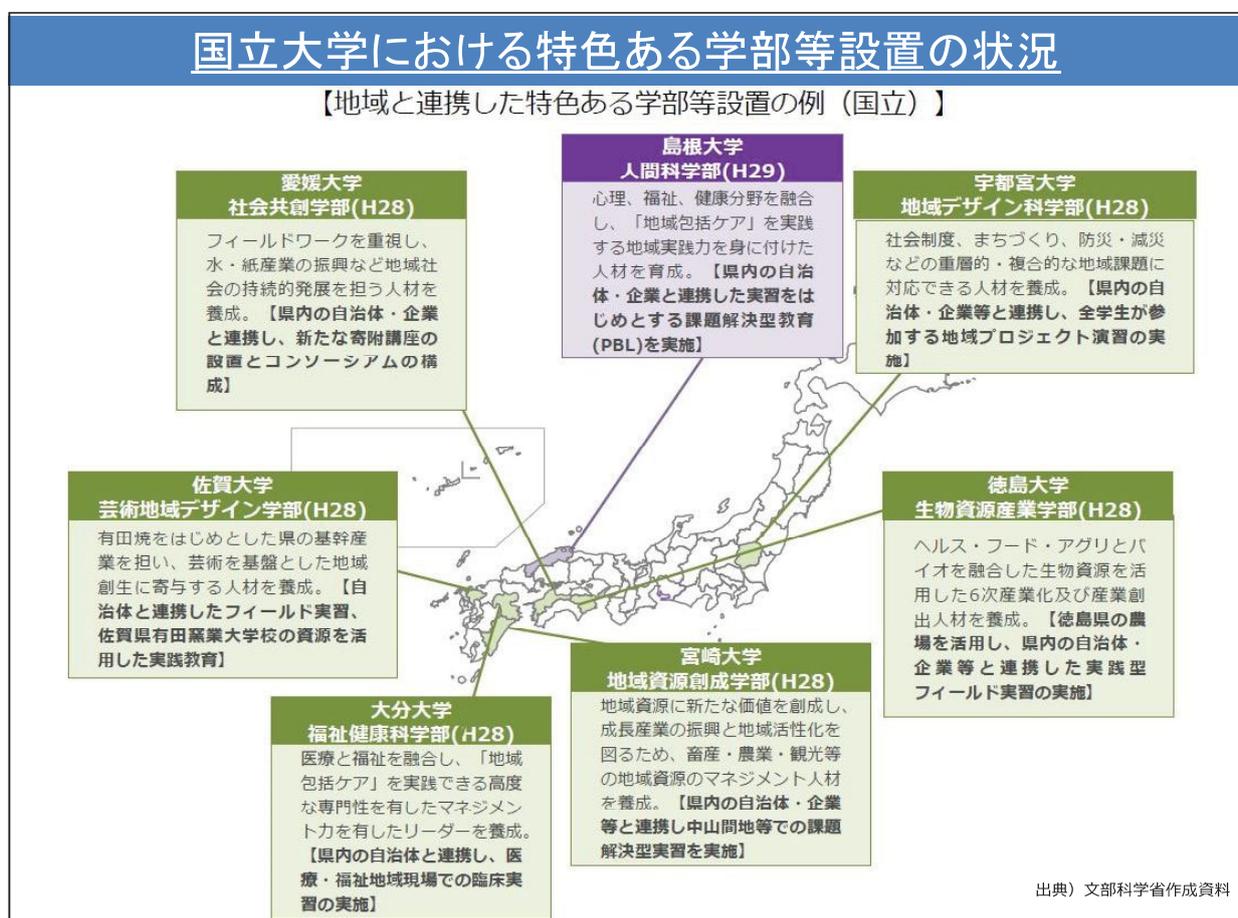
これらの取組により、地域と世界をつなぐハブ機能を強化し、優れた学生、特に留学生の地域への定着を図るため、経済的支援や在留資格の配慮などを含む産官学一体となって支援できる体制づくりを要望します。

地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）

国公立大学及び高等専門学校が連携して地域創成を担う人材育成  
選定件数 42 件のうち主幹校 → 国立大学 36 校

### 国立大学における特色ある学部等設置の状況

【地域と連携した特色ある学部等設置の例（国立）】



全国知事会「地方創生に資する大学改革に対する財政支援等」の  
提言、「地方を支える人づくりのための緊急決議」等 (本年7月27,28日)

「地方大学が地方団体や産業界との間でコンソーシアムを構築し、  
首長のリーダーシップのもと、地域の**中核的な産業の拡充と専門  
人材の育成**に地域が一丸となって取り組む**優れたプロジェクト**や  
そのための**施設整備**等に対して、**国家的プロジェクトと位置づけ**  
て国による高率の財政支援制度を創設すべき。」

地方税財源の確保・充実等に関する提言 (29.7.27)

－地方創生に資する大学改革に対する国の財政支援等 抜粋

地方を支える「人づくり」のための緊急決議 (29.7)

－地方を担う人づくりに関する緊急抜本対策 抜粋

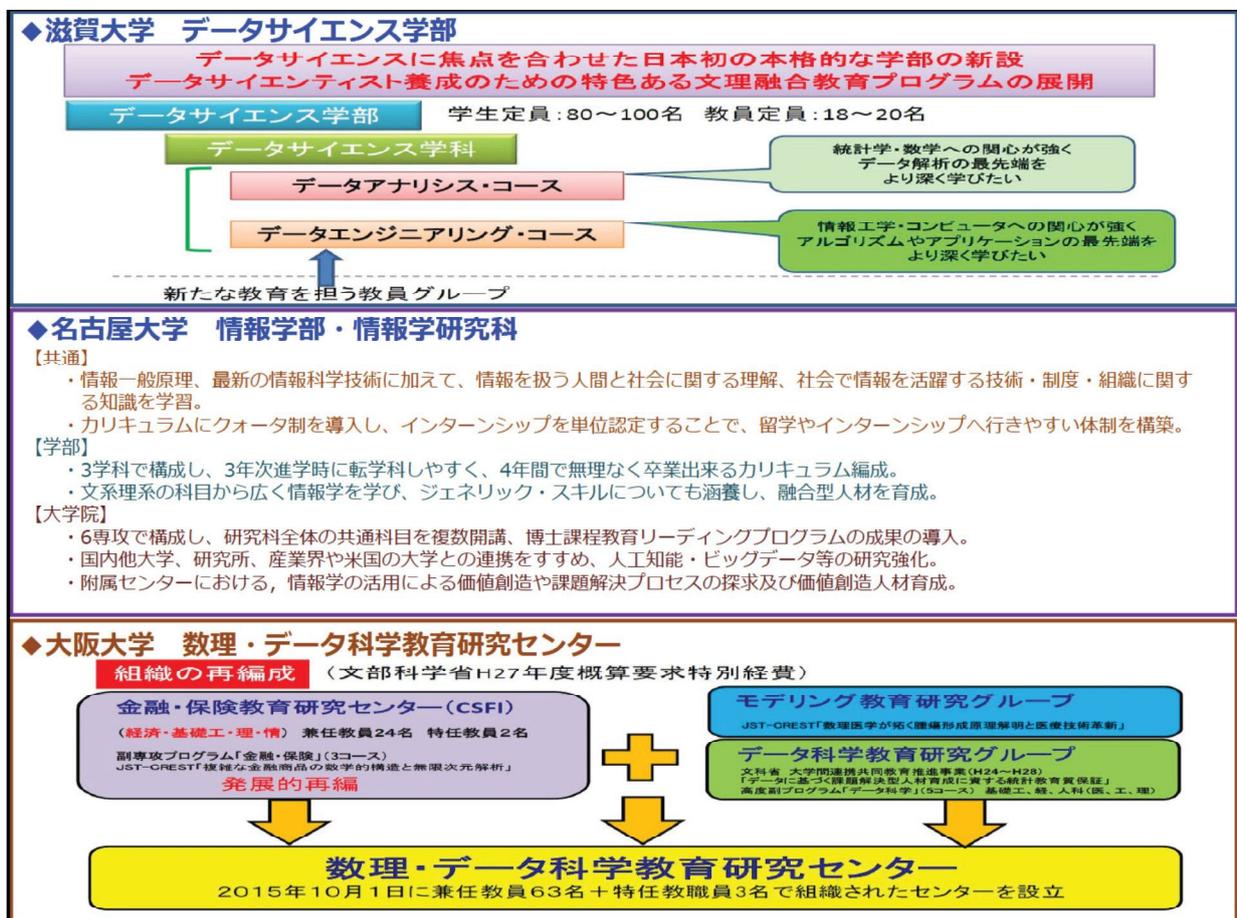
「多様な分野で地域に貢献している大学が、地域の中核的な高  
等教育機関として、安定的な運営を確保できるよう、**国立大学にお  
ける運営費交付金**や公立大学における地方交付税措置、私立大  
学に対する助成の拡充などの**財政支援の充実を図る**こと。」

平成30年度国の施策並びに予算に関する提案・要望 (政策要望部分) (29.7.28)

【文教関係】 1 教育施策の推進について 抜粋

## ◆ Society5.0 の実現に向けた創造的研究の推進

「超スマート社会」を支えるAI、IoT、ビッグデータ、セキュリティ及び基盤となるデータサイエンス、サイバー関連技術の社会的受容等に関わる既存の研究者の枠を越えた多数の幅広い分野の研究推進と、より幅広い応用面も視野に入れた多様で創造的な研究を推進できる人材の育成・確保（教育研究組織の整備・拡充など）に対しての支援を充実することを要望します。



◆ 本格的な産学共同研究開発による

オープン・イノベーションの推進

全国的な産官学によるプラットフォームを構築し、基礎研究や人材育成に係るパートナーシップを結び、本格的な「組織」対「組織」の産学共同研究を拡大し、資金・知・人材の好循環を加速することによるオープン・イノベーション推進に対しての支援を要望します。

「組織」対「組織」の大型連携の事例

東京大学

日立東大ラボ、NEC・東京大学フューチャーAI研究・教育戦略パートナー

大阪大学

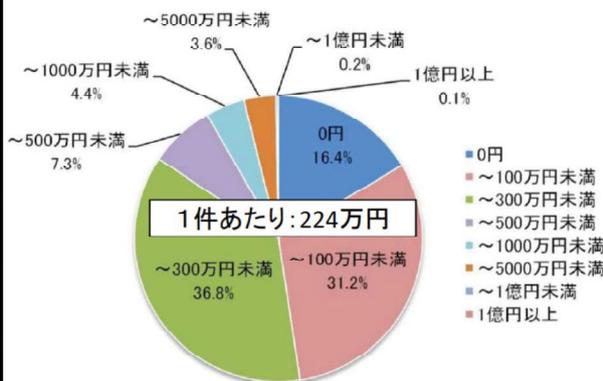
情報科学分野での連携(ダイキン工業)、先端的な免疫学研究連携(大塚製薬、中外製薬)

筑波大学

トヨタ自動車との「未来社会工学開発研究センター」の共同開設

本格的な産学共同研究開発によるオープン・イノベーションの推進

○民間企業との共同研究の受入額規模別実施件数内訳 (平成27年度)



※「0円」とは、民間企業と複数年契約を結び、研究費の受入れを別年度に行った場合等である。

(出典)文部科学省「平成27年度大学等における産学連携等実施状況について」を基に国大協事務局作成

○主要国における企業が大学に投じる研究開発費

	企業の研究開発費総額	うち企業が大学に投じる研究開発費 (カッコ内は割合)
ドイツ (2012)	5.6兆円	2,042億円 (3.65%)
中国 (2013)	14.7兆円	4,687億円 (3.19%)
英国 (2013)	2.9兆円	490億円 (1.7%)
韓国 (2012)	3.2兆円	422億円 (1.34%)
米国 (2012)	25.6兆円	2,620億円 (1.02%)
日本 (2013)	12.7兆円	923億円 (0.73%)

「科学技術指標2015」のデータを基に作成  
(1ドル=80.82円、1ユーロ=104.13円、1ポンド=156.7円、1元=16.2円、1ウォン=0.073円で換算)

※各国の数値は、( )内の年におけるデータによるもの

**我が国は、主要国と比べ、企業が大学に投じる研究資金の割合が低い**

## 競争領域に重点を置いた共同研究開発の集中管理体制 (オープンイノベーション機構)の構築支援施策(案)

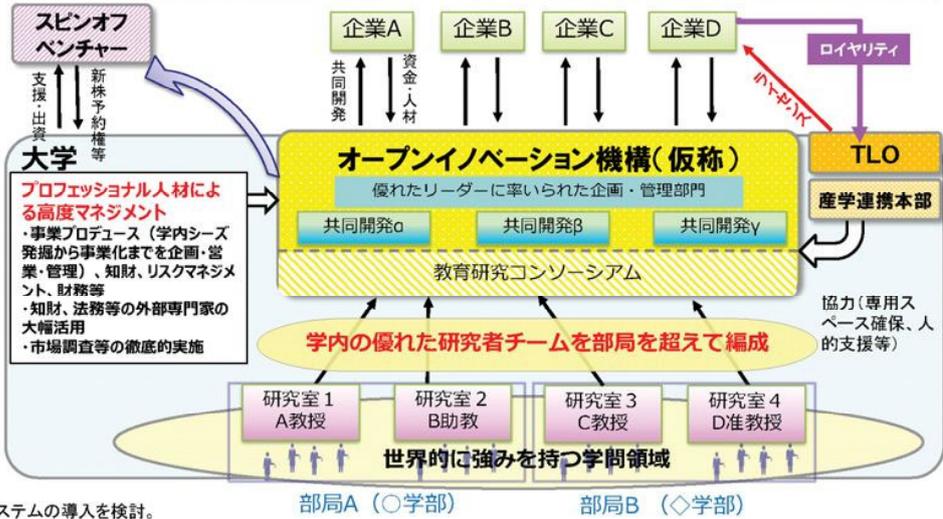
### 背景と狙い

- 資本集約型から知識集約型への産業構造の転換に伴い、優れた知識と人材が集積する大学は先進的な知識集約型産業を産業界と共同で創り出すプラットフォームとなることが期待されている。
- 一方、大学においては、急速に多様化、複雑化する企業の要求に機動的に対応できるプロフェッショナル人材(事業化、知財、法務等)が不足しており、部局を超えた学内リソースの再編・集中が困難な状況。
- この状況の打開を目指し、企業のオープンイノベーション活動の受入を大幅に拡大して自立的に運営される産学官共創システムを構築するため、学内の優れた研究者によるチームを部局を超えて編成し、競争領域に重点を置いた共同研究開発を集中管理する体制の構築を支援。

### 支援スキーム

- ①卓越した研究者の部局を超えた機動的な編成
  - ②知財管理、利益相反、営業秘密管理、事業化支援等
- を行うための集中管理システムの構築を支援

- 具体的には、
1. オープンイノベーション機構の運営を5年間集中的に支援
  2. 卓越した研究者へのインセンティブ付与や専用スペースの確保は大学の自助努力により措置
  3. 事業終了時には、機構の運営が国費の支援に頼ることなく自立した状態となることを目標とする。



※研究開発法人についても同様のシステムの導入を検討。

(出典)文部科学省 オープンイノベーション共創会議資料

## ○民間企業との共同研究・受託研究実施件数及び研究費受入額の推移



民間企業との共同研究・受託研究において、研究費受入額の約70%、実施件数の約65%が国立大学等によるもの(平成27年度)

(出典)文部科学省 科学技術・学術政策局産学連携・地域支援課「大学等における産学連携等実施状況について」を基に国大協事務局作成

## ◆ 諸外国の教育・科学技術外交上の要請に応える国際協力の推進

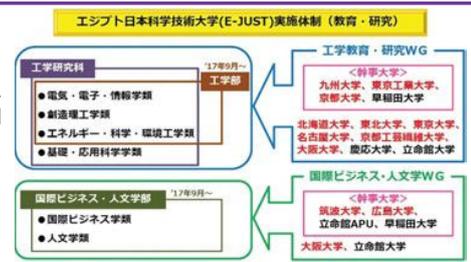
諸外国の人材育成等のニーズを踏まえた教育・科学技術外交上の要請に応えるため一大学にとどまらず複数の大学がコンソーシアムを形成して、関係省庁や産業界とも協力しつつ、教員の育成や教材・カリキュラムの開発とその現地へのフィードバック、現地の高等学校との提携による留学生の受入れなどを含め、システム全体としての輸出を推進していく体制を構築する必要があります、これらの取り組みに対しての支援を要望します。

### 諸外国の教育・科学技術外交上の要請に応える国際協力の推進

#### ○エジプト日本科学技術大学(E-JUST)プロジェクト 九州大学、京都大学、東京工業大学 等

日本型の教育・研究を特徴とする、中東、アフリカ地域のモデルとなる科学技術分野の国立大学をエジプトに設立。特徴的な教育プログラム、研究重視の大学院中心の大学。

- ・フェーズ1('08年10月-'14年2月):大学設立・学生受入の準備、教育・研究の基盤整備支援。
- ・フェーズ2('14年2月-'19年2月):教育・研究能力のさらなる向上、エジプト・日本の産業界との連携強化に係る支援。

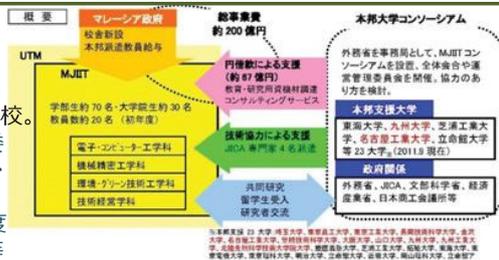


#### ○マレーシア日本国際工科院整備事業 九州大学、埼玉大学 等

UTMクアラルンプールキャンパスにマレーシア日本国際工科院(MJIIT)を設立し、日本型工学教育拠点として整備。'12年9月開校。

**日本側協力体制**: 26大学による大学コンソーシアム、4つの小委員会(電子システム工学、機械精密工学、環境・グリーン技術工学、技術経営学) 等

**事業内容**: カリキュラム及び教育活動計画の策定、「講座」制度の確立・運用、インターンシッププログラムの実施 等



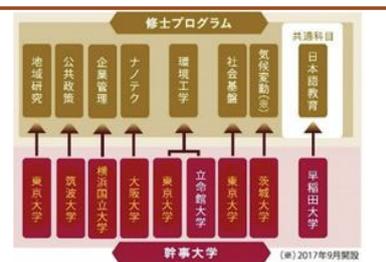
#### ○ベトナム・日越大学

東京大学、筑波大学、横浜国立大学、大阪大学 等

東南アジア初の本格的サステナビリティ学の教育機関として、持続可能社会の構築を牽引。産官学でリーダーとなる人材を輩出。'16年9月開校。

**「日越大学・サステナビリティ大学院」の特徴**

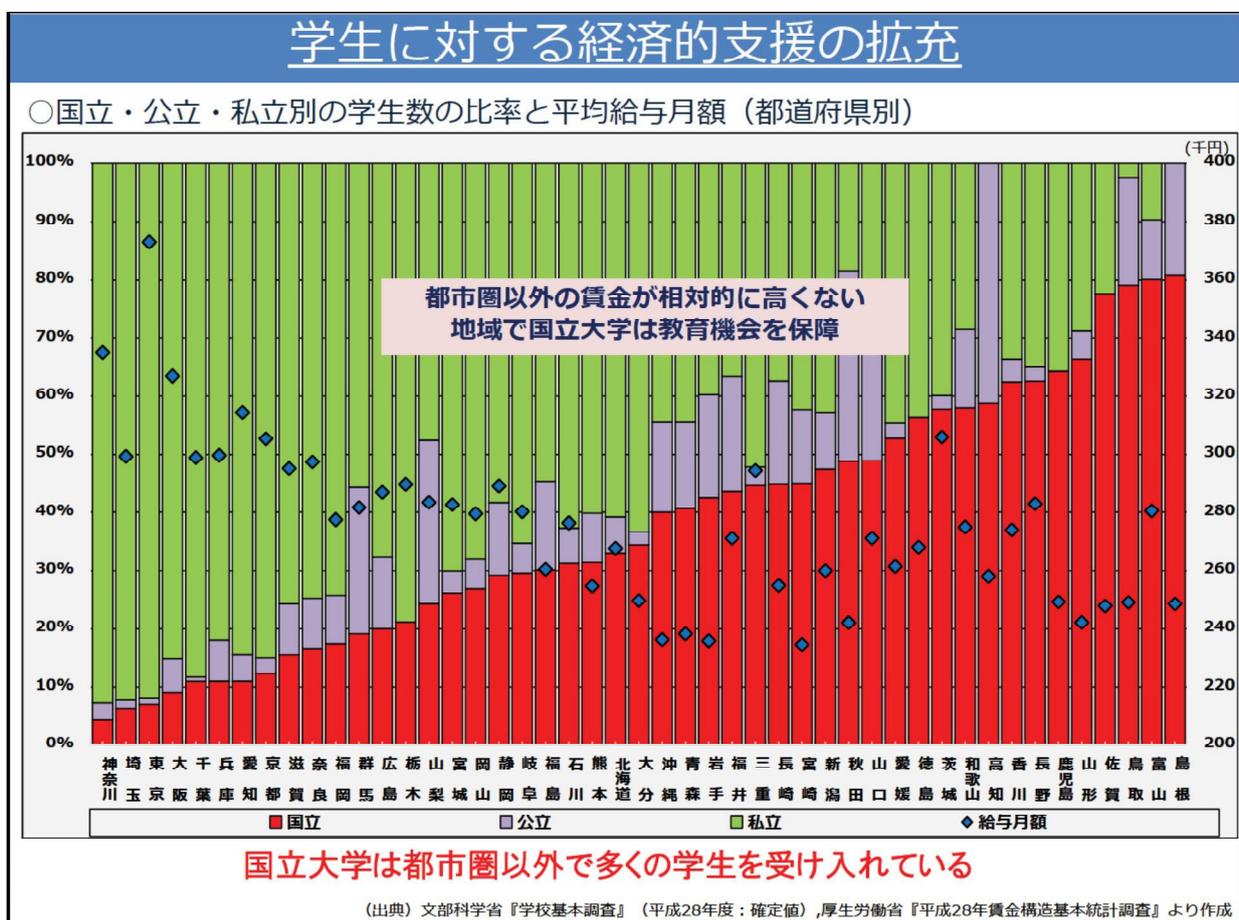
- ・課題解決型のプログラムを重視(企業・自治体と連携したインターンシップ、ケースメソッド等)
- ・「日本」を冠した強み(日本語教育、日本の大学教員派遣、現地日系企業による冠講座やインターンシップ)



## ◆ 学生に対する経済的支援の拡充

意欲と能力のある学生が経済的理由によって学業を断念することのないよう、高等教育への進学を確実に後押しする観点から、新たに導入した給付型奨学金制度及び所得連動返還型奨学金制度の円滑かつ着実な実施、無利子奨学金や授業料減免等の充実を図ることを要望します。

また、大学院生をティーチングアシスタント（TA）、リサーチアシスタント（RA）などとして雇用することは、大学院生に対する経済的支援となるとともに、大学教育の質の向上や若手研究者育成の促進にも資するものであり、その雇用に係る財政的支援の充実を要望します。



## ○税制改正

### ◆ 国立大学法人へ評価性資産を寄附する際の要件緩和

国立大学における運営費交付金等の減少が進む中、国立大学が全ての活動の源泉となる資金について、外部より自ら確保していくことが不可欠である、国立大学の寄附の拡大に向けて、評価性資産であっても寄附しやすい制度となるよう、譲渡所得の非課税要件（「2年以内に公益目的事業の用に直接供する」等）の緩和を要望します。

## 評価性資産の寄附拡大

### ○ **土地や株等の評価性資産であっても大学等に寄附しやすい制度へ**

現在、評価性資産（土地・株等）を国立大学等に寄附する場合、一定の要件（※）の下、譲渡所得（取得価額と時価の差益）を非課税とする特例を活用することが可能。

※ 2年以内に公益目的事業の用に直接供するなど

- 国立大学への運営費交付金が減少する中、活動の源泉となる資金について、国立大学自らが外部より確保していくことが極めて重要。寄附は、そのための不可欠な手段の一つ。
- 同窓会組織等を通じた寄附の呼びかけや、寄附者等との十分な事前のコミュニケーションをはじめとする大学自身の自助努力を前提に、あわせて、制度改革などを通じて寄附の拡大を後押しすることを検討。



### ◎ **国立大学へ評価性資産を寄附する際の要件の緩和を検討**

（参考）土地の寄附の申し入れがあったものの受入れができなかった事例

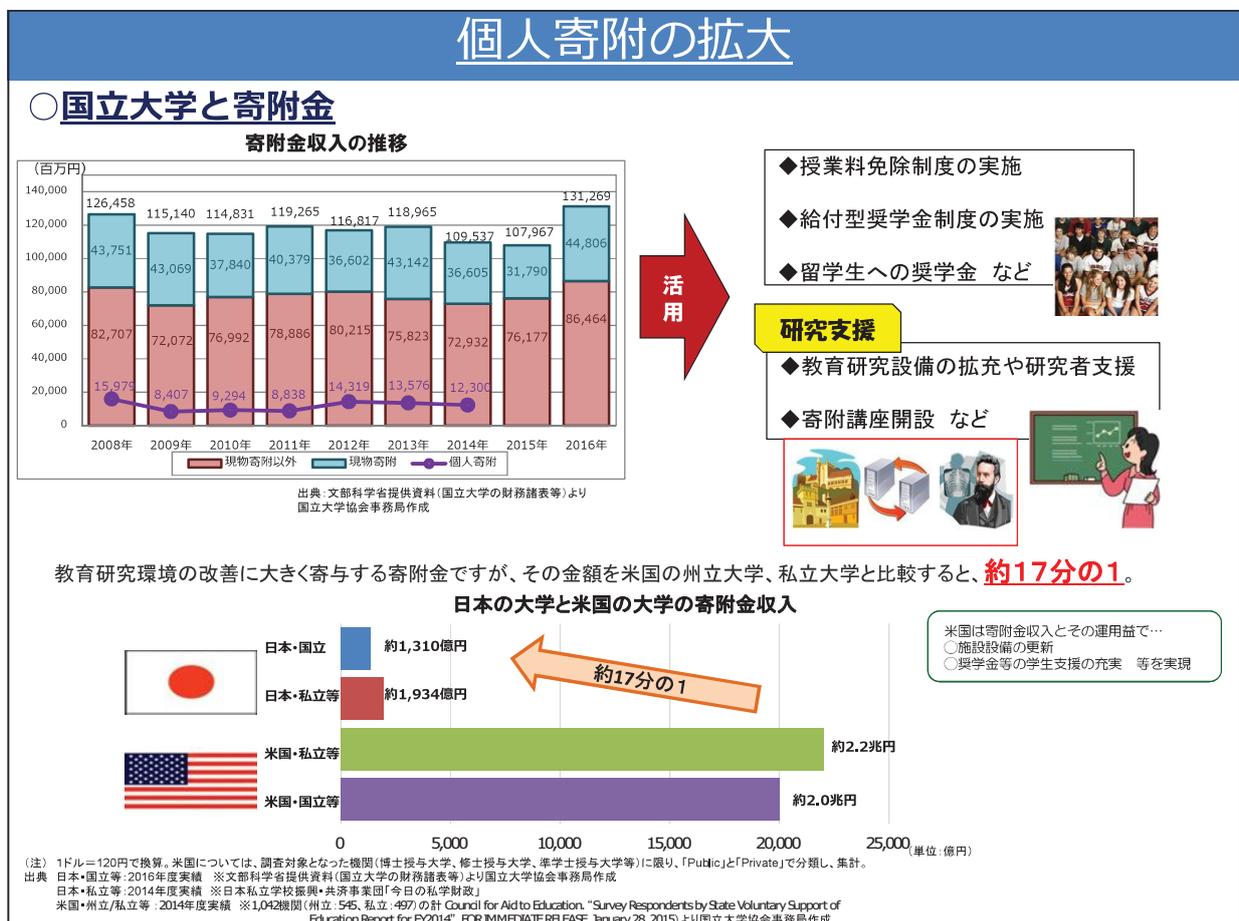
- ・ 直ちに教育研究に使えるか不明であったため調整に時間を要し、その間に寄附予定者が亡くなり実現せず
- ・ 教育研究に直接使うことが見込まれなかったため現金化した上での寄附をお願いしたところ、話が立ち消えた

（参考）内閣府資料を基に国立大学協会事務局作成

## ◆ 所得税の税額控除対象寄附事業の拡大と控除対象額増

国立大学法人に対する個人寄附については、修学支援事業に充てられる個人からの寄附に係る所得税の税額控除が導入されました。

今後、卒業生も含めた多様な少額寄附者の拡大を促進するため、修学支援のみならず、幅広い用途への寄附金についても税額控除の対象とすること、また、控除対象額（現行、寄附金額から2000円を減じ、40%を乗じた金額）の制限を緩和すること等、所得税の税額控除対象事業の拡大及び控除対象額の増を要望します。



「第3期教育振興基本計画の策定に向けたこれまでの審議経過について」に対する意見

平成29年10月13日

一般社団法人国立大学協会

第3期教育振興基本計画は、我が国の教育政策を総括し、計画期間である平成30年度からの5年間のみならず、その後の教育振興政策にも引き継がれる重要な計画であるものと認識している。本計画の審議経過報告は、初等教育から高等教育における現状と課題及び社会の活力や持続可能な成長を確かなものとするための要件を多角的に述べているものである。本計画が実効性のあるものとなることを強く期待し、以下のとおり意見を述べる。

### 基礎研究そのものを強化する観点について

第1部、第2部を通して、イノベーションを牽引する人材を育成するという観点から研究力の強化について言及しているものの、一方で高等教育における基礎研究及びそれを担う次代の研究者育成の重要性が見えにくくなっている。高度な研究力は高等教育の基盤であるため、基礎研究そのものを強化する観点をイノベーション創出の観点と分けて記載すべきである。また、その具体的な施策としては、大学の基盤的経費や研究者個人への助成の確保・充実を図ること等が挙げられる。知識集約型の経済活動がもたらす付加価値が成長の大きな要素であるとして、いわゆる「出口志向」の研究が注目されがちであるが、それも真理の探究を目的とする深く幅広い基礎研究の成果の上に発展するものであることを忘れてはならない。

### 人材育成におけるダイバーシティの観点について

我が国の高等教育システムにおいては、ダイバーシティ、特にいわゆる理系女子や女性研究者の育成に向けた取組（例えば、理工系人材育成に関する産学官円卓会議による「理工系人材育成に関する産学官行動計画」等）が進められているところであるが、第1部、第2部を通して、女性の人材育成については、主にリカレント教育の観点からの記述となっている。女性の活躍を拡大することは、男女共同参画社会の理念から当然の要請であるのみならず、イノベーションの創出と持続可能な社会の発展実現のために極めて重要であることから、リカレント教育に限らず、高等教育システムにおける女性の人材育成について記載すべきである。

## 「第1部 我が国における今後の教育政策の方向性」について

### 2. 社会の持続的な発展を牽引するための多様な力を育成する（イノベーションを牽引する人材の育成）

大学院の博士後期課程定員未充足による研究者の減少が論文数の低下を招き、日本の研究力の低下を引き起こしていることについて言及するべきである。また、その点を踏まえて、第2部の「目標（8）イノベーションを牽引する人材の育成」の「○ 大学院教育改革の推進」等の施策をより充実させるべきである。

### 5. 教育政策推進のための基盤を整備する（教育政策推進の基盤）

現在の危機的状況、特に大学の財政基盤の劣化について明確に記載するべきである。また、その点に関する目標・施策を第2部において明示するべきである。

## 「第2部 今後5年間の教育政策の目標と施策群（案）」について

### 目標（7）グローバルに活躍する人材の育成

- ・ 測定指標候補として、「英語による授業を実施している大学の数及び割合の増加」が挙げられているが、グローバル化は英語化と同義ではないことや、学部と大学院の違いにも考慮すべきである。
- ・ 優秀な外国人留学生を確保し、内なる国際化を推進するための施策が「奨学金等の経済的支援、外国人留学生に対する企業と連携した就職支援等」だけでは弱い。大学が教育・研究力を高め、外国から見て魅力的な存在になることが肝要である。

### 目標（14）家庭の経済状況や地理的条件への対応 及び 目標（18）安全・安心で質の高い教育研究環境の整備

目標（14）に「教育費負担の軽減」のための取組として奨学金制度や授業料免除の充実があり、目標（18）に「私立学校の基盤的経費に対する公財政支援」が記載されている一方で、「国立大学の公財政支援」については言及されていない。「国立大学の基盤的経費である運営費交付金の充実」についても記載が必要である。

### 目標（20）持続的な高等教育システムの構築

地方創生の理念を踏まえた施策の検討が必要である。

以 上

**平成32年度以降の国立大学の入学者選抜制度  
－国立大学協会の基本方針－**

平成29年11月10日

一般社団法人 国立大学協会



## 平成32年度以降の国立大学の入学者選抜制度 —国立大学協会の基本方針—

一般社団法人 国立大学協会

### はじめに

社会の変化の速度と複雑さが増す21世紀においては、一人一人の能力の高度化が必須であり、国民一人一人が高等教育を通じて、進化し続ける専門分野に対応可能な基礎知識の拡充と応用力を伴う多様なスキルを獲得することは、国民に自律的成長力と豊かな人生をもたらす。加えて、人口減少社会の到来により生産年齢人口が減少するとともに高齢人口が増加する中、高度知識基盤社会を支える知を継承し、かつ継続的に生み出し、またそれを牽引する人材を育成することが重要である。さらに我が国の社会や経済のグローバル化が進展し、学生や研究者の国際的な流動性が高まり、世界的に熾烈な人材獲得競争が展開される中、国内の教育力を高め、高い能力を持つ人材の育成に加えて優れた留学生を惹きつけることによって成長を図ることこそが、国全体（一億総活躍社会）にとっても、地域の活性化（地方創生）にとっても最重要課題である。大学には、この課題解決に向けて大きな役割を果たすことが期待されている。

国立大学は、その創設時から我が国の政策・施策・経済発展を支える高等教育機関として、卓越した研究力を発揮し、その研究力を基盤とする教育により地域と国を牽引する人材を輩出してきた。国立大学は、今求められている責務を十分に認識し、自主的な改革を進める中で、より高い水準での研究教育の実践とグローバル化社会で発展し続けるためのイノベーション創出に向けた取組みを進めている。

そのような中で、次代を担う若者たちが誰にも予見できない先行き不透明な時代を生き抜くためには、知識・技能のみならず、自ら問題を発見し答えを生み出し新たな価値を創造する力、多様な人々と協力しながら主体性を持って人生を切り拓いていく力が必須となる。これらの資質・能力を有する人材を育成するためには、国立大学が高等学校教育、大学教育及び大学入学者選抜の三位一体の改革を主導し、知識・技能を受動的に習得する能力を重視する教育から能動的な学びや一人一人の個性及び学びのプロセスを重視する教育へと我が国の教育システム全体を未来に向けて抜本的に転換していかなければならない。

国立大学はこれまでも、それぞれのアドミッション・ポリシーに基づき、一般入試においては、大学入試センターの実施する共通試験と各大学の実施する個別試験の組み合わせにより、適切な選抜を行うよう努めてきた。また、個別試験は、前期日程・後期日程の分離分割方式によって実施することにより、受験機会の複数化と選抜方式の多様化・評価尺度の多元化を図ってきた。さらには、AO入試や推薦入試を中心に多様な学生を受け入れるための入学者選抜改革を推進してきた。今日では、学士課程におけるア

ドミッション、カリキュラム、ディプロマという入口から出口までの一貫した具体的なポリシーを策定し育成を目指す人物像や入学者に求める学力の明確化及び学位プログラムの考え方のさらなる徹底を目指した改革が進められている。

国立大学協会は、以上のような高大接続システム改革の理念とその実現可能性を踏まえた議論を進め、真の改革の実現に向けて様々な検討や提言を行ってきたが、平成29年7月に文部科学省から「大学入学共通テスト実施方針」及び「平成33年度大学入学者選抜実施要項の見直しに係る予告」が公表されたことを受け、平成19年11月に策定した「平成22年度以降の国立大学の入学者選抜制度 - 国立大学協会の基本方針 -」を見直し、平成32年度（平成33年度入学者選抜）以降に実施する国立大学の入学者選抜制度に関して、以下の基本方針を明らかにする。

## 1. 平成32年度以降の国立大学入学者選抜制度の基本方針

### (1) 「大学入学共通テスト」

#### ① 5教科7科目の原則

国立大学は、その理念と目的の達成のために、単に特定の教科・科目の学力を有するのみならず、高等学校等における基礎的教科・科目の普遍的履修を基盤とし、大学における総合的な教養教育や専門基礎教育を受け、さらに進んで先端的学術分野の成果を修得しうる学生を求めている。このため、国立大学は一般入試においては、高等学校等における基礎的教科・科目についての学習の達成度を測るため、第一次試験として共通試験（原則5教科7科目）を課した上で、第二次試験として、それぞれのアドミッション・ポリシーに基づき、学士課程教育を受けるに相応しい資質と能力を測るための個別学力試験等を実施してきた。

このような共通試験と個別試験の組み合わせは、大学入学者の学力水準を保証するとともに、多面的・総合的な評価により、高い意欲・関心を有する多様な学生を受け入れるために極めて有効かつ適切な方法であり、今後とも堅持すべきである。

よって、平成32年度以降の「大学入学共通テスト」（以下、「新テスト」）導入後もこれまでの方針を踏襲し、全ての国立大学は、「一般選抜」においては第一次試験として、高等学校等における基礎的教科・科目についての学習の達成度を測るため原則5教科7科目を課す。

なお、英語科目の取り扱いについては、後述②のとおりとする。

#### ② 英語4技能の評価

我が国の社会や経済のグローバル化が急速に進展し、国際的に人材の流動性が高まる中、英語によるコミュニケーション能力の向上が課題となっている。高等

学校学習指導要領では英語 4 技能を総合的に育成することが求められ、大学入学者選抜においても、英語 4 技能の総合的な能力を適切に評価することが、グローバル人材育成を含めた大学教育改革に繋げるためにも重要である。

このため、新テストの枠組みにおいて、センターが認定した民間の資格・検定試験（以下、「認定試験」）を活用することが有効であるが、十分な検証を行いつつ、その実施・定着を図っていくことが必要であることから、国立大学としては、新テストの枠組みにおける 5 教科 7 科目の位置づけとして認定試験を「一般選抜」の全受験生に課すとともに、平成 35 年度までは、センターの新テストにおいて実施される英語試験を併せて課すこととし、それらの結果を入学者選抜に活用する。

なお、国立大学協会としては、平成 36 年度以降に向けて、認定試験の実施・定着状況とともに入学者選抜機能としての実効性などを十分に検証しつつ、大学入学者選抜における英語 4 技能評価の在り方について、引き続き検討する。

### ③ 記述式問題（国語・数学）

小・中・高等学校から大学までを通して、知識の獲得・再生を重視する教育から知識・技能を活用して課題を解決するための論理的思考力・判断力・表現力等を育む教育への改革を幅広く推進するため、新テストの国語・数学において記述式問題が出題され、高等学校教育への波及効果の観点から、国公私を通じた多くの大学で利用されることが求められている。この方向性に沿って、国立大学としては、新テストの 5 教科 7 科目を課す原則の下、記述式問題を含む国語及び数学を、「一般選抜」の全受験生に課すこととする。

### ④ 英語の認定試験及び記述式問題（国語・数学）の具体的な活用方法

前述②、③の英語の認定試験の試験結果・段階別成績表示の結果、及び国語・数学の記述式問題の段階別成績表示の結果の具体的な活用方法について、受験生に対する配慮の観点から、国立大学共通のガイドラインを別に定める。

## (2) 個別大学入学者選抜

### ① 「一般選抜」

各大学は個別入学者選抜において、それぞれのアドミッション・ポリシーに基づき、受験生一人一人の能力や経験を多面的・総合的に評価する入学者選抜に改革する必要がある。改革の実現に向けては、大多数の受験生を対象とする「一般選抜」の改善が大きな鍵となる。国立大学は、「一般選抜」において、「知識・技能」を基盤とした「思考力・判断力・表現力」、「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」の評価をより重視するため、次のとおり改善を図る。

#### i) 高度な記述式試験の実施

国立大学としては、前述（1）、③の観点から新テストの記述式問題を活用するとともに、各大学がそれぞれのアドミッション・ポリシーに基づき作題し、全ての受験生に個別試験で論理的思考力・判断力・表現力を評価する高度な記述式試験を課すこととする。ここでいう高度な記述式試験とは、例えば、複数の素材を編集・操作し、自らの考えを立論し、さらにその過程を表現する能力を評価できる問題であり、既に個別試験において記述式試験を実施している大学にあっても、そのような能力をより適切に評価するため作問の改善を図る。教科・科目を含め、その具体的な内容・方法については、各大学・学部の主体的な判断に委ねられるが、各大学・学部が募集要項等において出題意図、求める能力等を明確にした上で受験生に課す。

なお、個別試験において、センターが提供する記述式問題の活用を希望する大学においては、その実施時期等を統一するなど、実施大学間で予め必要な調整を行う。

#### ii) 調査書や志願者本人が記載する資料等の活用

各大学は、それぞれのアドミッション・ポリシーに基づき求める人物像や能力等を踏まえ、高等学校における学習活動や課外活動等の実績及び学習意欲等を含めた学力試験によっては測ることのできない能力や態度をより適切に評価するため、調査書や志願者本人が記載する資料、面接等を活用する方法を検討し、実施可能なものから順次導入していく。また、併せて各大学・学部は、調査書等をどのように活用するのかについて、募集要項等に明記する。

#### iii) 分離分割方式の継続

一般入試の個別試験の日程を前期日程（2月25日から）と後期日程（3月12日以降）に分離し、募集人員をそれぞれに分割するという現行の分離分割方式は、国立大学の受験生に複数の受験機会を提供するとともに、各大学・学部のアドミッション・ポリシーに基づく選抜方式の多様化や評価尺度の多元化の実現に大きく貢献してきた。また、具体的な運用においては、各大学の方針に基づく自由度を高めるため、募集人員の分割を各大学の裁量に委ねる、分割比率の少ない日程の募集人員にAO入試・推薦入試などを含めるなどの「弾力化措置」を設けている。近年、「弾力化措置」に基づき、一部の国立大学で後期日程の募集人員をAO入試・推薦入試に振り替える動きはあるものの、平成32年度時点において、国立大学の入学者選抜制度として社会に長く定着してきた本方式を大きく変更することは、高等学校教育への影響や受験生への混乱も懸念されるため慎重であるべきである。

よって、少なくとも平成35年度に実施する平成36年度入学者選抜までの間は、従来どおり試験日程を前期日程と後期日程に分離して設定するとともに、募集人員の分割については各大学の裁量に委ねる等、これまで実施してきた以下の「弾力化措置」を含めた本方式を維持することとする。

＜募集人員分割に関する弾力化措置＞

- 各大学は、募集人員を原則として前期日程試験と後期日程試験に分割する。
- 募集人員の分割を行う単位は原則学部とし、分割の比率は各大学の裁量に委ねる。
- 前期日程試験又は後期日程試験に代えて募集人員を「総合型選抜」、「学校推薦型選抜」に置くことも可能とする。

## ②「総合型選抜」・「学校推薦型選抜」

国立大学はこれまでも自主的な取組みにより、AO入試や推薦入試など多様な個性的な入学者選抜を実施してきた。特に近年は、各大学において手間と時間をかけた特色あるAO入試・推薦入試の導入が相次いでいる。また、「国立大学の将来ビジョンに関するアクションプラン」においても、達成すべき喫緊の課題として「優れた資質・能力を有する多様な入学者の確保と受入環境の整備」を掲げ、その工程表では平成33年度までに国立大学全体としてAO入試（「総合型選抜」）、推薦入試（「学校推薦型選抜」）の占める割合を入学定員の30%とすることを目標としている。今後とも「学力の3要素」を多面的・総合的に評価するため、一定の学力を担保した上で、調査書等の出願書類に加えて、小論文や面接、プレゼンテーションなど多様な評価方法を活用し、これら学力試験以外の要素を加味した「総合型選抜」・「学校推薦型選抜」などの丁寧な入学者選抜の取組みを加速・拡大する。

また、それにより蓄積されていく経験とノウハウを「一般選抜」を含めた全ての入学者選抜に波及させる取組みを推進していく。

## 2. 大学入学者選抜制度の継続的検討

高大接続システム改革の最大の眼目である全ての受験生を対象として、「学力の3要素」を多面的・総合的に評価する選抜への改革に向けては、今後乗り越えなければならない課題も多い。したがって、国立大学としては、平成32年度の新テスト導入を改革の起点として捉え、1. に述べた基本方針のもと、次期学習指導要領を踏まえた平成36年度以降の選抜の在り方を見据えつつ、各大学における入学者選抜改革の取組みや体制整備等を推進していく必要がある。

国立大学協会としては、今後、文部科学省や大学入試センター等と連携を図りなが

ら、特に次の点について継続的に検討を行い、実効性のある高大接続システム改革が着実に実現されるよう取り組んでいく。

#### (1) 高度な記述式試験の開発・調査書等の活用

個別試験における高度な記述式試験や調査書等の活用は、各大学において、それぞれのアドミッション・ポリシーに基づき、主体的に工夫・開発することが基本である。一方、大学入学者選抜改革推進委託事業において、記述式試験の具体的な評価指標や試験問題のデータベース、調査書等の電子化や活用システムの構築などについて検討が進められている。国立大学協会としても、これらの検討状況や各大学におけるその活用実態を主体的に調査・分析し各大学に提供するなど、さらなる改善に資するための支援を行う。

#### (2) 個別入学者選抜の実施時期

前述の通り、現行の分離分割方式は、受験機会の複数化、選抜方式の多様化、評価尺度の多元化等の観点から当面維持することとするが、今後のAO入試（「総合型選抜」）、推薦入試（「学校推薦型選抜」）等の普及・拡大の進展に伴い、前提となる状況が大きく変化することも予想される。さらに、丁寧な入学者選抜を実施するためには、十分な選抜期間を確保する必要がある。このような状況を踏まえつつ、「一般選抜」の一本化も含めた個別入学者選抜の実施時期の在り方について、引き続き検討する。

#### (3) アドミッション・オフィスの整備及びアドミッション・オフィサーの育成

各大学における多面的・総合的な入学者選抜の推進のためには、専門性の高いアドミッション・オフィスの整備及びアドミッション・オフィサーの育成が不可欠であり、各大学の取組を情報共有しその普及方策を検討するとともに、国からの財政支援を求めていく。

#### (4) 入学定員管理の在り方

入学者選抜において、いわゆる「1点刻み」による選抜から脱却し、「入口管理」から「出口管理」への転換を図るためには、現在の厳格な入学定員管理の在り方を見直すことも必要であり、教育の質の保証を担保しつつ、例えば、収容定員の枠内で入学定員の自由度を付与する、あるいは認証評価において一定の要件を満たした大学については定員管理をある程度緩和するなどの弾力的な運用を可能にするような方策を検討し、国に対し改善を求めていく。

#### (5) 外国人留学生選抜の在り方

高大接続システム改革においては、外国人留学生選抜の在り方について議論されていないが、グローバル化の進展の中で外国人留学生の受入れ拡大は喫緊の課題である。今後、複数の国立大学が連携して外国人留学生を選抜し、受け入れ希望大学を調整したり、留学期間中に異なる地域の複数の大学で学修させるなど様々な経験を可能とする外国人留学生受入れシステムの構築について検討する。

以 上

「平成32年度以降の国立大学の入学者選抜制度－国立大学協会の基本方針－」  
の策定に当たって（会長談話）

このたび国立大学協会は「平成32年度以降の国立大学の入学者選抜制度－国立大学協会の基本方針－」を策定し、公表した。

この基本方針は、今回の高大接続システム改革に関する基本理念をすべての国立大学が共有して改革に取り組むことができるよう、また、受験生が見通しを持ち安心して準備に専念できるようにするために示したものである。各国立大学は、この基本方針の下で、それぞれのアドミッション・ポリシーに基づき具体的な入学者選抜方法等の検討を行い、平成30年度には予告・公表を行うこととなる。

国立大学協会は、大変革の時代を生き抜く人材に必須の資質である「学力の3要素」の涵養を基本とする高大接続システム改革が実効性を持って着実に実現するとの基本姿勢の下に、去る6月14日に公表した「高大接続改革の進捗状況について」に対する意見において、基本的な考え方及びさらなる詳細が示されるべき課題を指摘したところであり、その認識には現在も変わりはない。

さらなる詳細が示されるべき課題とは、英語の認定試験については、認定の基準及びその方法、学習指導要領との整合性、受験機会の公平性担保、受験生の経済的負担軽減等の具体的方法、異なる認定試験の結果を公平に評価するための対照の方法などであり、国語・数学の記述式問題については、より多くのモデル問題例と明確な採点基準、採点の質や公正性担保の具体的方法、設問毎の出題意図や重点付け等の示し方、段階別成績表示の具体的方法、採点に要する期間及び各大学への成績提供の具体的な時期と方法などである。

その後、文部科学省は7月13日に「大学入学共通テスト実施方針」及び「平成33年度大学入学者選抜実施要項の見直しに係る予告」を公表し、さらに具体的な検討を進めていると承知しているが、残念ながら6月に指摘した諸課題については未だ十分な詳細が示されているとは言えない。

しかしながら、改革の実施までに残された期間は短く、各大学及び受験生の準備や心構えを考慮すると、基本方針については早急に示す必要があることから、このたび策定・公表したものである。

文部科学省においては、上述の国立大学協会が指摘した諸課題について早急に検討を行い、可及的速やかに詳細を明らかにするよう要請するものである。

なお、国立大学協会としては、その内容を精査した上で、英語の認定試験及び記述式試験の具体的な活用方法について、本年度中を目途に、国立大学共通のガイドラインを作成することを予定している。

平成29年11月10日  
一般社団法人 国立大学協会  
会長 山 極 壽 一

写

別添9

国大協企画第74号  
平成29年11月16日

一般財団法人  
東京マラソン財団理事長 殿

一般社団法人 国立大学協会  
会長 山 極 壽



平成30年度個別学力検査等（前期日程）実施に係る  
静穏な環境の確保への協力について（要請）

標記のことについて、国立大学の入学者選抜は、分離分割方式により平成2年度入試から受験生の便宜等を考慮し試験日程を固定化して、毎年2月25日を第1日目として個別学力検査等（前期日程）を実施しております。

「東京マラソン2018」の開催が予定されている平成30年2月25日に、今年度も同様、東京都内も含め全国の国立大学において個別学力検査等（前期日程）を実施します。

本試験は、受験生にとって、それまで積み重ねてきた学習の成果が評価される数少ない機会であるとともに、その結果はその後の進路に大きく影響するため、実施大学は試験実施の障害となるようなことは、その防止に努め、静穏な環境を確保し円滑に実施する必要があります。

また、本試験において、筆記試験とともに実技試験等を実施する大学もあり、これらの試験はその特殊性から、試験実施中の静穏な環境の確保について特に強く求められているところです。

つきましては、本趣旨をご理解いただき、本試験の実施に係る静穏な環境の確保、特に報道機関における上空からの取材等について、十分なご対応とご配慮をいただきますようお願いいたします。

以 上

平成30年度国立大学関係予算及び税制改正等について

【会長コメント】

平成29年12月22日  
一般社団法人 国立大学協会  
会長 山 極 壽 一

- このたび、平成30年度予算の政府原案及び税制改正大綱が閣議決定されました。
- 国立大学運営費交付金等予算については、残念ながら本年度に続く増額とはならなかったものの、極めて厳しい国家財政の中で、1兆971億円と前年度同額が確保されました。また、施設整備費補助金については、平成30年度予算においては34億円の減額となりましたが、平成29年度補正予算において119億円が措置されました。さらに、税制改正においては、国立大学法人が財源を多様化し経営基盤を強化することを後押しする観点から、評価性資産の寄附に係る譲渡所得等の非課税措置の要件が大幅に緩和されることとなりました。
- これらにつきましては、国立大学の役割と取組についての各方面の皆様のご理解とご支援の賜物であると厚く感謝申し上げます。
- しかしながら、平成16年の法人化以降、国立大学運営費交付金予算は平成27年度までに1,400億円以上が減額され、その累積により、教育研究基盤の維持・確保にも困難を来しているという厳しい状況には変わりありません。その中で、若手教員の雇用確保のために実施されてきた国立大学若手人材支援事業が廃止され、既存の運営費交付金予算の中で対応すべきものとされたことは、基幹的な経費の実質的な縮減につながり、極めて残念です。国立大学が我が国の将来の学術研究を担う若手人材に十分な活躍の場を与え続けることができるよう、そのための経費を含めた運営費交付金等の基盤経費の今後の拡充を強く要望するものです。

- 国立大学は、Society 5.0の実現、地方創生、人生100年時代への対応、国際競争力の強化などの我が国の直面する諸課題に対して、学長のリーダーシップの下に適切なガバナンス体制を構築し、教育・研究・社会貢献の諸機能の強化と改革に取り組み、積極的に貢献していく所存です。
  
- 国立大学が、「知」を基盤とした我が国の持続的な成長発展のために、今後とも社会を先導する重要な役割を果たしていくことができるよう、運営費交付金等の基盤的経費の拡充をはじめ高等教育予算全般の充実について、引き続き各方面の皆様のご理解とご支援を賜りますことをお願い申し上げます。

# 高等教育における 国立大学の将来像 最終まとめ

平成30年1月26日



一般社団法人 国立大学協会  
The Japan Association of National Universities

## 「高等教育における国立大学の将来像(最終まとめ)」 (概要)

### 提言の趣旨

- 本提言は、我が国及び世界の高等教育の歴史と現状、高等教育を取り巻く社会構造の変化について確認し、我が国における今後の高等教育の一層の重要性を強く再認識した上で、将来の我が国の高等教育全体の在り方を考察し、その中で国立大学に求められる使命を確認して、自らの将来像を提言し、その実現に向けた方策を示すものである。
- 特に重要と考えるポイントは、将来の国立大学の方向性について、
  - ① 全国的な高等教育機会の提供及び今後の地域・地方活性化の中核として期待される役割を踏まえること、
  - ② 高い水準の研究を推進し、大学院の充実を基盤とした高度の教育研究を国際的競争力を持って展開すること、
  - ③ 産業界及び自治体との連携を強化し、地域との教育研究両面における本格的な協働による社会のイノベーションを先導すること、
  - ④ 優れた日本型教育システムの輸出を含む国際貢献を強化すること、
  - ⑤ これらを支える大学運営・経営の効率化と基盤強化を図るために、「全国各都道府県に国立大学を置く」との原則を維持しつつ、各種大学間等の多様な経営的な連携・融合の在り方について、今後検討すべきモデルを提示したことである。

### 国立大学の今後の使命とその実現のステップ

- 国立大学は、今後、少なくとも10数年後以降の将来(2030年頃)の我が国と世界が直面する状況を把握した上で、それまでに、①現在の国立大学が持つ機能を最大限に発揮できる環境を整備しつつ(国立大学の機能の最大化)、②将来の状況に対応できる準備を確実に進める必要がある(将来に向けての準備)。
- 「国立大学の機能の最大化」とは、新たな価値創造の基盤となる先進的な研究の高度化と地域や産業界の変革や成長分野を切り拓きイノベーション創出を牽引できる人材を育成する教育の充実である。
- 「将来に向けての準備」とは、留学生や社会人を含む多様な入学者の受入れ拡大と教育の充実のための国立大学総体としての連携・協働、経営力の強化と国・地域・産業界等からの戦略的な投資の呼び込みなどである。

### 国立大学の将来像

#### 教育

- 学部・大学院教育においては、学士・修士・博士などの学位に着目したプログラムの体系的整備と学生の大学間の流動性の向上、大学間や地域・産業界とも連携した教養教育や学生の主体的学習を含む実践活動・課外活動の充実を推進する。
- 特に大学院については、各大学の状況に応じ規模の拡充を図り、産業界と一体になった人材育成、社会革新をリードする自然科学系大学院はもとより人文・社会科学系大学院の強化、公私立大学を含む大学教員の養成、社会人を含む入学者の多様性拡大と流動性向上を推進する。
- 社会人の学び直しの機会を提供するリカレント教育については、大学院において、学術研究の基礎とともに実践性を重要視したプログラムを積極的に提供する。
- 初等中等教育の教員養成の高度化に対応するため教員養成課程については、広域エリア内での国公私を越えた連携・統合も含めて検討を行い、機能の強化・充実、教職大学院の拠点としての役割・機能の明確化を図る。
- 入学選抜については、高大接続システム改革を着実に実現するとともに、国立大学全体としての統一的な入学受入れシステムを構築することを目指した抜本的な改革の在り方を検討する。

#### 研究

- 各専門分野の深く先鋭的な基礎研究に加えて、学部・研究科等の枠を越えた柔軟な組織を整備し、学際・融合分野の研究を推進する。また、各大学が強みを持つ分野を核とした他大学・研究機関とのネットワークを形成して、幅広い優れた研究者が交流・結集できる拠点を形成する。
- 若手研究者を積極的に採用し、スタートアップ支援やテニュアトラック制の導入により、明確なキャリアパスの見通しを持って、研究に専念できる環境を整備する。また、大学・研究機関のネットワークを通じて、研究者の流動性を向上させる。
- 女性研究者について、ライフイベントに応じた支援体制や環境整備を行いつつ、積極的な採用・登用を推進する。
- 民間企業の研究者や海外の優れた研究者を、年俸制やクロスアポイントメント制を活用して積極的に招聘・採用する。

#### 産学連携・地域連携

- 教育面においては、インターンシップなどにより学生に幅広い学びの場を提供し、キャリア意識とアントレプレナーシップ(起業家精神)の形成を図るとともに、産業界や地域との共同による教育プログラムを開発する。
- 教職員の産業界との人事交流を推進し、産学連携共同教育・研究への意識を高めるとともに、新たな視野と刺激をもたらし、更に大学マネジメントに関する能力開発を進める。
- 研究面においては、特に産学連携共同研究について組織ベースを基本とし、大学としての戦略に基づいた大規模で長期間にわたる継続的な共同研究を推進する。また、企業・産業

横断的な課題について、大学・研究機関のネットワークと企業群が共同して、文理融合によりオープン・イノベーションにつながる研究を推進する体制を構築し、その支援のための基金を創設することも検討する。

- 地域との関係においては、各地方自治体における地域創生プラン等の立案に積極的に参画し、その核となる地域の特色を生かしたイノベーションの創出に向けて、地方自治体や地域の産業界と連携した人材育成と共同研究を推進する。また、地方自治体との連携の下に、地域の国公私立大学の連携協働の取組を推進する。

#### 国際展開

- 学生交流については、海外からの学部留学生受入れのための国立大学総体としての統一的なシステムの導入の検討、英語による学位取得プログラムの拡充と日本語・日本文化教育やインターンシップの提供による日本企業への就職支援、大学院を中心としたダブル・ディグリーやジョイント・ディグリーのプログラムの拡充を進める。
- 研究交流については、若手研究者や大学院生に対する海外における長期間の研究機会の確保、大学としての戦略に基づく組織的な国際共同研究を推進する。
- 海外との交流拠点・ネットワークについては、複数大学による交流拠点の共同利用を推進し、国立大学全体としての活用を進めるとともに、複数大学のコンソーシアムによる海外の大学との交流協定締結と交流活動の実施を推進する。
- 海外からの国際協力の要請に対して、国立大学が連携・協働して対応する体制を構築し、案件ごとに関係大学がコンソーシアムを形成して、役割分担等を調整して協力できるようにするとともに、特に我が国の外交政策上の課題でもある日本型教育システムの輸出については、国立大学全体として積極的に役割を分担して対応し、教員養成系大学が連携して留学生が過半数を占めるような教員養成プログラムを展開することも検討する。

#### 規模及び経営形態

- 国立大学全体の規模は、留学生、社会人、女子学生などを含め優れた資質・能力を有する多様な入学者の確保に努めつつ、少なくとも現状程度を維持し、特に大学院の規模は各大学の特性に応じて拡充を図るとともに、学部の規模についても、進学率が低く国立大学の占める割合が高い地域にあっては、更に進学率が低下することのないように配慮する。
- 全都道府県に少なくとも1つの国立大学を設置するという戦後の国立大学発足時の基本原則は、教育の機会均等や我が国全体の均衡ある発展に大きく貢献してきたものであり、この原則は堅持する。
- 国立大学の1大学当たりの規模については、スケールメリットを生かした資源の有効活用や教育研究の高度化・シナジー効果を生み出すために、規模を拡大して経営基盤を強化することを検討する。このため、アメリカのカリフォルニア大学システムやフランスの複数大学による連合体の成果や課題を参考にしながら、全都道府県に独立性・自律性を持った国立大学(キャンパス)を維持しつつも、複数の地域にまたがって、より広域的な視野から戦略的に国立大学(キャンパス)間の資源配分、役割分担等を調整・決定する経営体を導入することを検討する。
- また、附属病院及び附置研究所について、大学との緊密な連携を確保しつつも、その経営

の独立性・自律性を高める観点から、国立大学法人の独立した事業部門としての位置付けをより明確にするなどの方策についても検討する。

- 附属学校については、少子化や多様な教育課程への対応を踏まえ、地域の状況や各学校の機能にも留意しつつ、教員養成大学・学部の機能強化につながるように、その組織・運営形態を含めた適切な制度設計を検討する。

#### マネジメント

- 国立大学の学長は、経営と教学のすべてを統括するものであるが、資源の有効活用や新たな資源の獲得などの困難な経営上の課題に対応するため、経営に関する高度な専門的知識・経験を有する人材の経営担当理事・副学長としての活用などを進める。
- 学長をはじめとする国立大学の将来の経営層を育成するシステムや研修プログラムを、国立大学の共同により構築する。
- 変化する社会のニーズや学術の進展に対応して、教育プログラムや研究プロジェクトを柔軟に編成するとともに、学際・融合分野にも機動的に対応できるようにするため、教育組織と教員組織の分離などの望ましい組織の在り方を検討する。
- 教育研究の活性化を図り、教員のモチベーションを高めるため、各教員のエフォート管理、業績評価、処遇への反映等の適切な制度の在り方を検討する。また、民間企業や海外の大学等を含めて人事交流が実効的に促進されるようにするため、年俸制やクロスアポイントメントを含む制度設計についても、国立大学全体で連携・協働して検討・普及を進める。
- 事務職員等の職員の企画力や専門性の向上を図るとともに、URA等の専門職の位置付けを明確化するため、国立大学が連携・協働して人材の育成・活用方や望ましい制度の在り方を検討する。
- 経営の効率化とIR機能の強化による教育研究の向上や経営戦略の立案を進めるため、各種の基盤システムを統一化し、クラウドサービスを利用して国立大学全体で連携・協働して維持・運用することを検討する。
- 財源の確保と多様化のため、産業界との組織的で大規模な共同研究の拡充と間接経費の確保に努めるとともに、複数大学のネットワークによる共同研究やキャンパス内への企業の研究拠点の誘致を進める。また、寄附金については、税額控除制度を活用して学修支援基金の拡大に努めるとともに、税額控除の対象範囲拡大などを求めていく。

#### 今後の改革の進め方

- 中央教育審議会や政府の各種会議において議論されている、大学の規模を含めた高等教育の将来構想や、国立大学の人事給与とマネジメント改革及びガバナンス改革の必要性については、今回の提言でも方向性を示しているが、今後更に改革の在り方や改革促進のために必要な制度改正や施策の在り方を含めて早急に検討し、具体的な方策案を示していく。
- この提言が示す国立大学の将来像の実現に向け、国立大学協会及び各国立大学において早急に具体的な行動計画を立て、国、地方自治体、産業界を始め広く社会の理解と支援を得ながら改革を加速していく。

高等教育における国立大学の将来像（最終まとめ）

高等教育における国立大学の将来像  
（最終まとめ）

目次

はじめに	2
I. 高等教育の歴史と現状——社会の移り変わりを背景に	3
1 我が国の高等教育制度の歴史	
2 諸外国の高等教育の歴史と現状	
II. 現在の各種高等教育機関の役割・機能	11
1 各種高等教育機関課程の目的・機能	
2 各種高等教育機関の教育・研究分野	
3 各種高等教育機関の地域別設置状況	
4 各種高等教育機関の研究・産学連携活動の状況	
5 各種高等教育機関の国際交流・協力活動の状況	
III. 高等教育を取り巻く我が国の社会構造の変化	15
1 人口構成	
2 財政・家計所得の状況	
3 産業構造	
IV. 世界の高等教育・学術研究動向の変化	16
1 高度知識基盤社会における国家戦略としての位置付け	
2 高等教育のグローバル化と競争の激化	
3 世界共通の課題への対応と国際協働	
V. 将来の状況変化を踏まえた我が国の高等教育全体の在り方	17
1 基本的な考え方	
2 人材育成の在り方	
3 研究の在り方	
4 将来的な規模の在り方	
5 大学の経営基盤(財政構造、規模)の在り方	
VI. 我が国の高等教育における国立大学の将来像	22
1 国立大学が今後特に果たすべき役割・機能	
2 国立大学の教育の方向性	
3 国立大学の研究の方向性	
4 国立大学の産学連携・地域連携の方向性	
5 国立大学の国際展開の方向性	
6 国立大学の規模及び経営形態の方向性	
7 国立大学のマネジメントの方向性	
おわりに	34

## はじめに

人口減少社会の到来により生産年齢人口が減少するとともに高齢人口が増加する中、高度知識基盤社会を支える知を継承し、かつ継続的に知を生み出し、またそれを牽引する人材を育成することこそが、我が国全体（一億総活躍社会）にとっても、地域の活性化（地方創生）にとっても最重要課題である。大学には、この課題解決に向けて大きな役割が期待されている。

国立大学は欧米のシステムに学びながら、独自の発展を遂げてきた。そして創設の頃から我が国の政策・施策を支える高等教育機関として、卓越した研究力を発揮し、その研究力を基盤とする教育は地域と国を牽引する人材を輩出してきた。国立大学は、今求められている責務を十分に認識し、自主的な改革を進める中で、より高い水準での研究教育の実践と課題解決のためのイノベーション創出に向けた取組を進めている。実際、ガバナンス改革に係る法改正などを踏まえ、国立大学では学長のリーダーシップの下、戦略的な資源配分、多様な財源の確保など経営的な視点に基づく改革も進められている。

諸外国で高等教育への投資の重要性が認識される中、我が国の高等教育に対する支援については財政の観点からの議論が柱となっており、中期、長期にわたる将来像の在り方の観点からの議論が集約されているとは言い難い状況である。これまでも、ノーベル賞受賞者を輩出し、多くの新産業創出にも関わってきた国立大学が、求められている使命を果たすために、国及び産業界からの大きな支援が必要である。

国立大学協会は、このような認識のもと我が国の高等教育の在り方を含め国立大学の将来における在り方についての議論を続けてきた。平成28年6月に中間まとめを公表した後も、全国立大学長による集中的な議論を行い、また、経済界等を含めた各方面とも対話を重ねた上で、このたび最終まとめを行うに至ったものである。本提言書は、国立大学の創設以来の歴史を振り返り、諸外国の高等教育機関の在り方を見つめ、高等教育の課程、分野、設置者／設置地域などについて考慮しながら、我が国が迎える将来の姿と課題を洞察した上で、特にV. (P. 17-22)においては「将来の状況変化を踏まえた我が国の高等教育全体の在り方」を考察し、その上でVI. (P. 22-34)において、国立大学に求められる使命を確認して、具体的に「我が国の高等教育における国立大学の将来像」を提言し、その実現に向けた方策を示すものである。

この提言書が示す国立大学の将来像を実現するため、国立大学協会及び各国立大学は、平成27年9月に提示したアクションプランの見直しとさらなる具体化を行い、国公私立大学のそれぞれが描く独自の将来像を尊重しながらも、国公私立の間での率直かつ緊密な対話を行うとともに、国、地方自治体、産業界をはじめ広く社会の理解と支援を得ながら改革を加速していきたいと考えている。

## 【I. 高等教育の歴史と現状——社会の移り変わりを背景に】

### 1 我が国の高等教育制度の歴史

#### (1) 近代高等教育制度の成り立ち

- 我が国の体系的な近代教育制度は、1886年の帝国大学令、師範学校令、小学校令、中学校令等の制定によって確立された。帝国大学は「国家の須要に応ずる学術技芸を教授し及び其の蘊奥を攻究する」ことを目的として、まず東京に設置され、その後昭和14年までの間に、京都、東北、九州、北海道、京城、台北、大阪、名古屋の順に設置されたが、その規模は極めて限られたものであった。
- 一方、近代国家を支える多様な専門職業人養成の需要に応えるため、1903年の専門学校令の制定により、「高度の学術技芸を教授する」専門学校が高等教育機関として位置付けられた。これにより、官立の医学専門学校や私立の法律・経済分野等の専門学校が認可された。また、同時に実業学校令が改正され、農業、工業、商業等の分野で官立の多くの実業専門学校が設置されていった。
- 日清戦争、日露戦争を経て近代産業の発達に伴い、高度な専門的人材の需要と専門学校の大学昇格への要望が高まる中で、1918年に大学令が制定され、帝国大学以外の官立や公私立の大学も認められることになり、伝統ある専門学校が順次大学に昇格していった。1945年の終戦時における日本の大学は、外地を除いて帝国大学7校、官立単科大学12校、公立大学2校、私立大学27校であった。
- このように、官立大学及びその前身の各学校は、明治以来の日本の近代化の過程で、官界、産業界、法曹界、学界などの各界を支え発展させる人材を育成し、近代社会の確立に貢献してきた。
- これらの日本の近代的高等教育の特徴は、帝国大学が法学、医学、工学、農学等の応用的な学問分野を中心に発足したことに見られるように、実学への志向が強いことである。帝国大学は当初複数の分科大学によって構成され、それぞれ独立した組織の統合体としての性格を持っていたことも特徴として挙げられる。
- また、戦前の学校制度は、中学校から高等学校（又は大学予科）を経て大学へと進むコースと中学校から専門学校へと進む専門家養成コースという複線型を基本としており、大学令の制定以降も、高等教育機関在学者の多数は専門学校に在学していた。
- 学術研究面については、明治初期、政府は多数の外国人教員・技術者を招致するとともに留学生を海外に派遣して先進諸国の科学技術の移植・導入を進めた結果、明治中期になると国内にかなり定着した。例えば、1877年の東京大学理学部の教授15名中外国人が12名を占めたが、1886年には13名中2名となった。大正年間には帝国大学に有力な研究所（現在の東北大学金属材料研究所の前身など）が設置され、財団法人理化学研究所も創設された。また、1920年に学術研究会議が、1931年には財団法人学術振興会が設置され、研究者に対する研究奨励金も拡充されていった。

#### (2) 戦後の教育改革と高等教育の量的拡大

- 戦後の教育改革における最大の変化は、1947年の学校教育法の制定により戦前の複線型制度から6・3・3・4という単線型制度になったことであり、高等教育についても4年制の一元的な大学制度が導入された。
- 国立大学については、1949年の国立学校設置法により、戦前の帝国大学を含む19の大学、26の高等学校、62の専門学校、83の師範学校等が統合され、70の新制大学へ移行した。その際の最も重要な方針は、「教育の機会均等を実現するため、一府県一大学を設置する」ということであった。

- こうしていち早く整備された国立大学が育成した人材が、戦後の経済復興において、経済・財政・産業政策の立案・実行、日本企業の経営や国際展開のために果たした役割は大きい。
- 1951年のサンフランシスコ講和条約調印頃から、我が国が戦後の経済復興の道を歩みだした中で、産業界からは中堅技術者の育成と大学レベルでの理工系人材養成及び経営・管理等に関わる文系人材養成に対する要請が高まってきた。また、戦後のいわゆるベビーブームによる高等学校卒業生の急増への対応の必要性も高まってきた。
- その中で、1962年に中堅技術者の育成を目的として中学校卒業後5年間の一貫教育を行う高等専門学校制度が創設された。また、1964年には、戦後暫定的な措置として設けられた短期大学制度について、比較的少ない経済的負担で短期間に実地的な教育が受けられる身近な高等教育機関としての意義や必要性が認識され恒久的な制度とされた。更に4年制大学においては、教次にわたる理工系学生増募が計画・実行されたほか、文系についても私学を中心に定員増が進んだ。
- この結果、1960年には大学・短期大学の在学者数は71万人、進学率10.3%であったが、1975年には209万人、38.4%と著しく増加し、大学はいわゆる大衆化の時代を迎えることとなった。この間、特に女子の進学率は、短期大学を中心に高まり、5.5%から32.9%に増加した。
- 学術研究面については、戦後の民主的改革の中で、1949年に前述の学術研究会議の機能を吸収し、日本学術会議が設置され、学術施策の在り方について相次いで要望・提案が出された。これを受けて、1953年には国立大学に従来の附置研究所以外に共同利用研究所を設置することができるようになった(東京大学宇宙線研究所、京都大学基礎物理学研究所など)。また、研究者の自由な発想に基づく基礎研究を奨励する科学研究費補助金制度は、大正期にその起源を持つものであるが、1965年に現在につながる骨格が整えられた。
- 一方、科学技術行政については、1956年に科学技術庁、1959年には科学技術会議が設置され、人文科学や大学の研究を除く科学技術振興施策が推進されたが、大学を中心とする人文科学を含む学術研究の一体的な振興を目指す文部省の施策との調和調整には困難な面もあった。
- 国際交流については、戦争により中断されていた研究・教育の国際交流が、フルブライト計画によるアメリカとの交流を中心として、諸外国とも拡大していった。また、1954年には東南アジア諸国をはじめとする国費外国人留学生の制度も始まり、当初の23人から1971年には2,500人に達した。

### (3) 1971年中教審答申と高等教育計画の策定

- 高等教育の量的拡大に伴い、教育の質の確保・向上が課題となってきた。さらに、1960年代から1970年代にかけて大規模な大学紛争が各地で頻発し、大学の在り方自体について各方面から多くの問題が指摘された。
- 一方、中央教育審議会は、1963年に「大学教育の改善について」答申し、その中で科学技術の進歩や産業経済の発展等を背景に、高等教育の対象が選ばれた少数者から、能力、適性等において幅のある広い階層へと変わってきていることを踏まえ、高等教育機関の種別化、教育内容・方法の改善、大学の管理運営の在り方等について提言を行った。さらに、1971年には「今後における学校教育の総合的な拡充整備のための基本的施策について」答申し、これまでの高等教育に対する考え方やその制度的な枠組みが、高等教育の普及と科学技術の急速な進歩及び経済の高度成長に伴う社会の複雑高度化による複合した要請に適切に対応できなくなっているとして、高等教育の多様化、弾力化、開放化、計画的整備など多岐にわたる高等教育改革の基本構想を提言した。

- 1971年中教審答申における初等中等教育段階の学校体系の見直しや高等教育段階での博士課程相当の「研究院」制度創設、国立大学の法人化や管理運営体制の見直しなどの革新的提言については強い批判があり実現しなかったものも多いが、その後、漸次、高等教育計画の策定による大学新增設や定員の抑制、高等教育制度の多様化・弾力化(一般教育科目の教育課程編成の弾力化、単位互換の制度化など)、新構想大学(筑波大学など)の創設、独立大学院制度の創設などが実施に移された。また、この頃から私立大学等に対する国の助成が始まり、1975年には法的裏付けとして私立学校振興助成法が制定された。同年には、学校教育法改正により専修学校制度が発足し、そのうち高等学校卒業生を受け入れる専門課程(専門学校)は、特に実践的教育中心の短期高等教育機関として規模を大きく発展させた。これにより、戦後の単線型学校制度から一定の複線化が進んだものと言えるが、専修学校は「職業若しくは實際生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図る」ための実践的な職業教育、専門的な技術教育を行う教育機関とされ、大学における学術・研究に基礎を置いた「実学」とは性格を異にしている。
- 大学の大衆化とともに受験競争の激化が深刻な問題となってきた。大学入試は各大学が独自に実施するのが基本であったが、難問・奇問が多い等の批判が高まり、国立大学協会と文部省が協力して1979年から国公立大学に共通一次試験の制度を導入することとなった。
- 学術研究面においては、学問の専門分化と境界・複合領域の発展、高エネルギー、宇宙など大規模設備を必要とするいわゆるビッグ・サイエンスの登場、国際交流の活発化、学術情報の増大などの研究上の要請とともに、社会の諸課題への対応の要請も増大してきた。こうした中で、国立大学等の研究施設・設備の整備、科学研究費の拡充、国際共同研究の推進等が進められるとともに、1971年には特定大学に属さず関係する様々な研究者が共同利用・共同研究できる大学共同利用機関の制度が創設され、高エネルギー物理学研究所等の機関が設置されていった。1986年には学術情報ネットワークの構築の中心的な役割を担う学術情報センターが設置された。また、各種の社会的要請に応えるための国立大学と産業界等との研究協力も推進され、1982年には民間等からの委託による受託研究制度の改善、1983年には国立大学の民間等との共同研究制度、1987年には寄附講座・寄附研究部門の制度が創設され、これらの利用が拡大していった。
- 国際交流面では、1983年に留学生受入れ数を当時の約1万人から21世紀初頭には10万人にするとの計画が打ち出され、国費留学生制度の拡充、私費留学生への支援、宿舎整備など諸般の施策が推進された。

### (4) 自律性と評価・競争を重視した大学改革と国立大学の法人化

- 1980年代には、いわゆる「臨調行革路線」による緊縮財政政策が始まり、臨時教育審議会の提言により1987年に設置された大学審議会の各種の答申に基づき、規制緩和と自己責任を基本とする大学改革が推進されていった。大学審議会は、1991年に大学設置基準の大綱化、自己点検・評価の導入、学位授与機関の創設、大学院の量的拡大等に関する提言を行い、それらが相次いで実施された。その中で、国立大学においては、教養教育から専門教育にわたる教育課程の見直し、大学院の定員増と教員所属の移管(大学院重点化)などが進んでいったが、一方で教養部の廃止による教養教育の弱体化、大学院修了者と社会的需要のミスマッチによるポストク浪人の増加などの問題も指摘されるようになった。
- 大学入試については、1991年から、国公立大学の共通一次試験に代わって大学入試センター試験が実施されることになった。これは主として受験者の高等学校における学習の到達度を測定することを目標とするもので、どの教科・科目の結果を入学選抜に利用するかは各大学・学部にまかされ、私立大学も参加できる制

度となった。共通一次試験から大学入試センター試験を経て、入試における難問・奇問は減少し、国公私立大学が共通に利用できる枠組みとして定着した。一方、高校生がセンター試験で課されない教科・科目の学習を重視しなくなり、知識に偏りがある学生が増えたなどの問題も指摘されるようになり、国立大学協会は2001年に国立大学受験生に対して原則5教科7科目の受験を求める方針をまとめた。

- 1998年に大学審議会は、「21世紀の大学像と今後の改革方策について」答申を行った。答申は、それまでの審議の集大成とも言えるもので、①課題探求能力の育成—教育研究の質の向上、②教育研究システムの柔構造化—大学の自律性の確保、③責任ある意思決定と実行—組織運営体制の整備、④多元的な評価システムの確立—大学の個性化と教育研究の不断の改善という4つの基本理念に基づく総合的な改革を提言し、制度改正が行われた。
- 1990年以降、行政改革の推進において、各分野における規制緩和と競争原理の導入が一層求められる中で、国立大学が独立行政法人制度構想の対象とされた。文部科学省においては、独立行政法人制度の枠組みを利用しつつ、大学の自主性・自律性を尊重した「国立大学法人」制度を創設することとし、2004年に国立大学が法人化された。そのねらいは、独立した法人格の付与と規制緩和による自律的な運営の確保、学外者も参画した民間的手法のマネジメントの導入、信頼性・透明性の高い第三者評価とそれに基づく資源配分などである。
- また同時に、国公私立大学を通じて、事前規制から事後確認への移行という方向性の下で、大学の設置認可に係る規制緩和と認証評価制度の導入が進められた。これにより大学の数が増加する一方、都市部への大学の集中の問題や教育の質保証と情報公開システムの充実の必要性が指摘されるようになった。
- 大学審議会は2001年に中央教育審議会に統合され、中央教育審議会は2005年に「我が国の高等教育の将来像」の答申(以下「2005年将来像答申」という)を取りまとめた。この答申では、国は将来にわたって高等教育に責任を負うべきとしながらも、国の役割は「高等教育計画の策定と各種規制」の時代から「将来像の提示と政策誘導」の時代へと移行するとしている。また、新時代の高等教育は、全体として多様化して学習者の様々な需要に的確に対応するため、各学校種の位置付けや期待される役割・機能を踏まえた教育・研究を展開するとともに、個々の学校の個性・特色を一層明確化すべきものとされた。さらに、大学教育の充実のため、学部等の組織に着目した整理から学士等の学位を与える課程中心の考え方に再整理する必要があるとしている。
- 学術研究面においては、1999年に学術審議会が「科学技術創造立国を目指す我が国の学術研究の総合的推進について—「知的存在感のある国」を目指して」と題する総合的な答申を出し、優れた研究者の養成・確保(大学院博士課程、ポスドク等)、研究組織・体制の機動的整備(附置研究所、大学共同利用機関等)、競争的研究環境の整備(基盤的資金と競争的資金によるデュアルサポートの意義等)、社会的連携・協力の推進(産学コーディネーターの配置、産学連携ルールの明確化等)などについて提言している。なお、大学共同利用機関は、2004年の国立大学の法人化と同時に、分野ごとにそれぞれ複数の研究所・施設等を有する4つの大学共同利用機関法人とされた。
- 一方、1995年には科学技術基本法が制定され、これに基づいて1996年以降5年ごとに政府が科学技術基本計画を策定・推進している。また、2001年の省庁再編により、文部省と科学技術庁が統合して文部科学省となるとともに、内閣府に総合科学技術会議(現在は総合科学技術イノベーション会議)が設置され、従来の学術行政と科学技術行政が融合して進められるとともに、その他の省庁における関連施策を含めた政府全体としての司令塔機能が強化された。

- 国際交流面においては、留学生数は2003年に10万人を超え、2008年には、日本を世界により開かれた国とし「グローバル戦略」を展開する一環として、2020年を目途に30万人の留学生受入れを目指す「留学生30万人計画」が政府として決定された。一方、2013年に初めて策定された政府の「日本再興戦略」においては、日本の若者を世界で活躍できるグローバル人材に育て上げるため、2020年までに大学生の海外留学を現在の6万人から12万人に倍増させるとの目標が掲げられ、政府予算による取組に加え、2014年から民間企業等からの支援を得た「官民協働海外留学支援制度～トビタテ!留学JAPAN 日本代表プログラム～」がスタートしている。

#### (5) 現在の高等教育改革の動向

- 現在の改革は、これまでに整備してきた自律性と評価・競争を重視した制度の枠組みを基本的に維持しつつ、それが社会から目に見える改革につながっていないという指摘を受けて、各種のプラン等の策定や重点支援により、改革を加速するための政策的誘導を強化する方向にある(大学改革実行プラン、ミッションの再定義、国立大学経営力戦略、第3期中期目標期間の3つの重点支援など)。
- 科学技術政策の面では、2016年にスタートした第5期科学技術基本計画においては、世界に先駆けた「超スマート社会」の実現(Society 5.0)を目指し、そのために必要なイノベーションの基盤的な力の強化や産学の本格的連携の推進に向けた大学、特に国立大学の改革や取組を強く要請している。
- また、我が国の成長戦略の重要な柱であるイノベーションの創出や地方創生について、大学の果たす役割への期待が大きく、教育・学術政策の域を越えて、社会・経済・文化全般にわたる議論を通じて、政策の方向性が形成されるようになった(産業競争力会議、日本再興戦略、まち・ひと・しごと創生基本方針など)。特に、イノベーションの創出については、政府や産業界から本格的な産学官連携の推進の重要性が指摘され、地方創生については、全国知事会議等から地方の国立大学等の果たす役割への期待や大学の東京一極集中の是正の必要性が指摘されている。
- さらに、1976年の専修学校制度の創設以来の新たな学校種として、我が国の産業の成長を生産・サービスの現場の中核において牽引するとともに、自ら新規事業を創出することのできる人材の育成を目指して、産業界との密接な連携・協力の下に実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関を制度化する方針が中央教育審議会において2016年に決定された。
- 高校教育・入学者選抜・大学教育の三位一体改革を目指す高大接続システム改革においては、大学入試センター試験に代わる新たな試験を開発し、論理的思考力、判断力、表現力等を評価する記述式問題を導入するなどの制度的な改革を行う一方で、各大学の個別試験の改革をいかに促進するかという議論に重点が置かれている。また、学士課程におけるアドミッション・カリキュラム・ディプロマという入口から出口までの一貫した具体的なポリシーの策定が求められるとともに、学位プログラムの考え方のさらなる徹底を目指す検討も始められようとしている。
- 中教審においては、2018年から始まる第3期教育振興基本計画の検討が開始されており、将来の産業・人口動態等を見据えた上で、各高等教育機関の役割・機能、大学と社会・産業界の協働体制の構築などの在り方に加え、高等教育の量的規模にも含め検討されることになっている。高等教育政策全般について、量的規模も含め、総合的な議論が行われるのは久しぶりであり、我が国の高等教育のグランドデザイン構築に向けて大きな意義を有するものである。なお、並行して、私立大学の将来像全般に関し「私立大学等の振興に関する検討会議」で審議が行わ

れている。さらに、中教審においては 2017 年 3 月に、文部科学大臣より「我が国の高等教育に関する将来構想について」の諮問が行われた。

## 2 諸外国の高等教育の歴史と現状

### (1) ドイツ

- 日本の近代大学の成立に大きな影響を与えたドイツの場合、総合大学は、哲学を軸とした各専門分野の学問研究を行い、博士号及び大学教授資格の授与を行える機関として慣習的に認められてきた機関である。哲学・神学等の伝統的な学問分野に加え、近代以降は自然科学系の領域も包摂し、幅広い学問分野を持つ総合大学が展開されている。そうした総合大学においては、ゼミナールや実験を通じて、教授と学生はともに研究に取り組む主体として位置づけられ、こうした研究中心主義は、1810 年に創設されたベルリン大学を嚆矢として、ドイツの大学の基調をなしてきている。
- 注意すべきは、こうした大学と、専門技術者養成のための高等教育機関（職業訓練を行う学校が発展したもの）とは別系統で展開されてきたこと、及び総合大学とは別に教育大学・芸術大学・神学大学といった専科大学が設けられていることである。それゆえ、教員養成の分野で言えば、総合大学への進学予備門としての性格を持つギムナシウムの教員は総合大学で養成され、初等学校の教員は教育大学で養成される、という同系繁殖の構造が今もなお根強く残っている。
- ドイツの大学はほとんどが州立であり、基本的に州からの財政支援で運営されている。一時期、一部の州で授業料徴収が導入されたが、最近再び廃止される傾向にある。また、近年、連邦政府の大学に対する恒常的な財政支援を可能とする法改正が行われており、連邦政府は、2005 年以来、エクセレンス・イニシアチブの名の下に大学院、研究クラスター、大学の機関全体としての将来構想を支援する事業を 3 期にわたって推進している。2017 年までに 46 億ユーロが提供されたが、この資金の 75% が連邦政府、25% が州政府によって負担された。
- EU 全体としては、フランス、イギリスなどとともに、ボローニャ・プロセスによる域内高等教育の質保障を伴うハーモナイゼーション、エラスムス及びエラスムス・ムンドゥスによる域内及び域外との留学生交流の促進、欧州研究圏(ERA)構想、「欧州 2020」、Horizon2020 などに基づく域内全体の基礎科学から応用研究・産学連携までの研究開発の戦略的推進が進められている。

### (2) フランス

- フランスにおいては、伝統的な大学は、国家試験によって認定される大学入学資格（バカロレア）によって基礎づけられている。バカロレアは、成人年齢に達した若者が大学にアクセスするための要件であると同時に、以降の学士・修士・博士といった学位を得るための修業の起点ともなるものである。こうした伝統的な大学は、人文・社会科学から自然科学に及ぶそれぞれの学問分野ごとの研究組織を包含した総合性を持ち、教養形成を目指した教育研究機関として、今もなお存在している。
- こうした総合大学とは別に、科学技術や商業・政治といった実際的な分野においては、実践的な能力の養成を主目的とした高等専門学校（グランゼコール）が発展し、この「総合大学」と「グランゼコール」の二元性が、今もなおフランスの高等教育の基調をなしている。
- 政府は、高等教育機関の資源の共有による効率性、認知度及び魅力の向上を目的として、2006 年に複数の機関の連携・協働による研究・高等教育拠点(PRES)の創

設と重点的な支援を推進することとし、2012 年までに 27 地区に設置された。各拠点にはその運営方針を決定する管理運営評議会が置かれ、加盟機関の代表の他、外部有識者や地域関係者、加盟機関の教職員・学生で構成された。PRES 自体は、2013 年の法改正により新たに大学・高等教育機関共同体(COMUE)の制度に置き換えられたが、その組織は PRES よりも更に統合性の強い制度であると言われている。また、並行して政府のエクセレンス・イニシアチブ等の大規模な競争的資金に触発される形で、2009 年のストラスプールの 3 大学統合をはじめとして、今日までボルドー、マルセイユ、パリなど各地域で大学統合が進んでいる。

### (3) イギリス

- イギリスの場合も、オックスフォード・ケンブリッジ等の中世以来の伝統を持つ大学が広範囲に及ぶ専門分野の研究と教育を行う機関として発展し、今もなお学術研究をリードする立場にあるが、他のヨーロッパ諸国と比した際の特質として、カレッジ（学寮）が挙げられよう。このカレッジは、もともとは学生の宿泊施設として発足したが、それが学生のみならず大学教員も含めた共同生活の場として発展し、それがエリートの学問や教養の形成とともに人格陶冶の機能をも担うようになった。こうしたホリスティックな高等教育の在り方は、ドイツの研究中心主義と好対照をなしている。また、こうしたカレッジが、卒業生や貴族の寄附を原資として自治的に運営されてきたことが、大学の自治のありようの基本を形成している。この後、各種の「カレッジ」と呼ばれる高等教育機関が数多く創設され、イギリスの高等教育が展開されてきている。
- こうした、学問研究と人格陶冶の機能の併存は、例えばイギリス統治下の香港において 1963 年に創設された香港中文大学が、「カレッジ（書院）」を教育研究や学生自治の基礎的な単位としていることなどに投影されている。これは、古代中国からの伝統的な教育機関である「書院」と、イギリス流のカレッジの在り方とが融合された存在として興味深い。
- イギリスでは、2006 年から大学の授業料を年 3,000 ポンドを上限に各大学が設定できるようになり、2012 年には上限額が 9,000 ポンドに引き上げられるとともに、高等教育財政カウンシルからの補助金は漸減している。この結果、大学の収入構造におけるカウンシル補助金の割合は 2005 年の 39%から 2014 年には 16%まで低下し、授業料の割合は 24%から 47%に増加した。ただし、この授業料相当額は在学中は政府保有会社が奨学金として貸与し、学生は卒業後の所得に応じて返還する制度となっており、政府は奨学金の完済率を 45%と想定していることを考慮すると高等教育への公的支援の総額はむしろ増大していると言える。
- また、イギリスでは、高等教育財政カウンシルの補助金が学生定員数等の規模によって基本的に配分されることから、大学ごとの定員管理方策を講じるとともに、大学進学への需要の増大に対応して定員を拡大してきたが、2015 年から定員枠を撤廃した。これについては高等教育への参加機会の拡大を歓迎する一方、入学者の質の低下を懸念する声も出ている。
- 昨年決定した EU からの離脱については、前述した EU の高等教育・科学技術政策との関係が離脱後にどのようになるのかが注目される。

### (4) アメリカ

- アメリカの大学は、1636 年に創設されたハーバード大学に代表されるように私立のリベラルアーツ・カレッジから始まり、その後も私立大学を中心に大学院教育や高度の研究、プロフェッショナル・スクールによる高度専門職業人の育成へと発展してきた。一方、州立大学は、1862 年のモリル法により連邦所有地を州に払い下げ、高等教育機会の拡大と農学・工学を中心とした実学へのニーズに資する

ために多くの州で設置されるようになった。現在では、大学数は私立 76%、州立 24%であるが、学生数は私立 40%、州立 60%となっている。また、カーネギー分類による研究大学(R1:Doctoral Universities-Highest Research Activity)115校のうち、私立 34校、州立 81校となっている。

- 1970年代以降、1990年ころまでは州立大学に対する運営費交付金(state appropriation)は、年々増加(年率0.4%)していたが、直近15年では、2003年をピークに年率3.7%の割合で急激に減少している。それと反比例する形で、学生当たり授業料収入は2005年以降年率2%で増加の一途をたどっている。大学の授業料は過去30年間で平均2.5倍に上昇、学生は卒業時に平均2万3千ドル(約260万円-1US\$=114円換算)の借金を抱え、学生ローン残高は全米で1 trillionドル(1兆ドル=114兆円)を超えている。卒業しても実戦的なスキルが身につけていないことも多く就職が困難であるため、学費に見合ったバリューが提供できていない。このほか4年間(undergraduate)での就職率が低い(州立のnon-flagship校=19%、flagship校=36%)、African-American, Hispanic系学生の中退率が特に高い、等の問題がある。大学へは、「make college more accessible, affordable, and attainable for all American families」の要請が高まっており、様々な改革が政府レベル、大学レベルで活発に展開されている。
  - 米国における州立大学のガバナンスの仕方は、州知事により任命されたメンバー(各界を代表する10人程度のtrustee, regentなど)で構成されるボード(理事会)が学長(president, chancellor)を雇用し、大学運営を委任している。PresidentやChancellorの仕事は主に学外の事項、州政府との調整、産業界とのネットワーク、同窓生関係業務など対外的に当該州立大学の「顔」となる業務が多い。他方、学内の業務については、学長からプロボスト、副学長、学部長等に更に委任されている場合が多い。Chancellor, Provost, Deanといった大学執行部の外にtenureをもつ教員等から構成されるFaculty Senate(大学評議会)がある。理事会の下、大学執行部とFaculty Senateの二つの組織がShared Governance(共同統治)を実現している。特に、カリフォルニア州ではFaculty Senateの権限役割が大きい。
  - 最近の米国における大学改革事例としては以下の様なものがある。すなわち、①Performance Based Funding (PBF)(学生を支援する大学のperformanceによって財政的インセンティブを与える仕組み)、②College Scorecard(大学のパフォーマンスに係る情報をScorecardにまとめて公開)、③Race to the Top(卒業率の向上、学費上昇の回避のために構造的な改革を行う州政府に対してThe Race to the Top: College Affordability and Completion Challengeとして、総額\$1Bの支援を連邦政府が行う)、④Tenureの見直しや大幅な予算削減(ウィスコンシン州など)、⑤Endowment Fundの拡充(学長にはfund raising能力が要求される)、⑥Debt Financingの活用(州債の発行、ノースカロライナ州など)、⑦Competency-based Education(授業を履修したこと証明する学位よりも、スキル・能力を評価した上での学位の発行)、⑧学位とcertificateの両方を同時に提供(学位に加え、複数の実務的なcertificateを同時に得られるようにカリキュラム)、⑨Dual Enrollment(高校に在籍しながら、大学の授業の履修、単位の獲得を認める制度)などで、政府レベル、大学レベルで様々な試みが行われている。
- (5) アジア
- 中国には3,000を超える高等教育機関が存在するが、政府は1990年代から世界水準の一流大学構築を目指す「985プロジェクト」(2013年までに39校を指定)と高等教育機関約100校を学科単位で重点的に整備する「211プロジェクト」(同

じく112校を指定)を推進している。また、留学交流においては、国家留学基金管理委员会を中心に公費による派遣・受入れを推進し、派遣については北米、ヨーロッパ等の一流大学に留学させ帰国後の国家への貢献を義務付けるとともに、受入れについては現在の約26万人の留学生を2020年までに50万人とすることを目標としている。

- 韓国では、1990年代以降、経済成長の進展と大学設置等に関する規制緩和が進んだ結果、大学生数が200万人以上に急増し、大学進学率も70%を超えている。一方、現在少子化が急速に進んでいることから、2000年代に入ると大学構造改革の必要性が議論されるようになり、2014年に発表された政府の推進計画では、2023年までに入学定員を16万人削減するとの数値目標を掲げ、政府の大学評価を通じて大学をランク分けし、評価の低い大学には大幅な定員削減を義務付けるなどの方針が示されている。また、国立大学を拠点大学、地域中心大学、特殊目的大学などの類型別に分類して改革を促す支援事業(PoINT)も進められている。留学交流については、2012年に2020年までに留学生20万人を誘致するとの計画を発表したが、2014年現在約8万4千人とやや伸び悩んでいる。
- ASEAN諸国においては、それぞれの国情に応じて高等教育機関の整備充実を進めるほか、東南アジア教育大臣機構・高等教育開発センター(SEAMEO-RIHED)のAIMSプログラムや各国の有力大学のネットワークであるASEAN大学連合(AUN)を通じて、域内の教育研究協力や質保障を伴った学生交流を促進するとともに、日中韓やヨーロッパなど域外との交流にも力を入れている。

## 【Ⅱ. 現在の各種高等教育機関の役割・機能】

### 1 各種高等教育機関の目的・機能

#### (1) 大学

- 大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする(学校教育法83条)。
- 2005年将来像答申では、大学は全体として①世界的研究・教育拠点、②高度専門職業人養成、③幅広い職業人養成、④総合的教養教育、⑤特定の専門的分野(芸術、体育等)の教育・研究、⑥地域の生涯学習機会の拠点、⑦社会貢献機能(地域貢献、産学官連携、国際交流等)等の各種の機能を併有するが、各大学の選択により、保有する機能や比重の置き方は異なり、それにより各機関の個性・特色が強化されるとしている。この方策は各大学の緩やかな機能別分化につながっていくことになる。
- 同答申では、大学の「学士課程」について、「21世紀型市民」の育成・充実を目的としつつ、教養教育と専門基礎教育を中心に主専攻・副専攻を組み合わせた「総合的教養教育型」や「専門教育完成型」など、様々な個性・特色を持つものに分化し、多様で質の高い教育を展開することが期待されるとしている。

#### (2) 大学院

- 大学院は、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を極め、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、文化の進展に寄与することを目的とする(学校教育法99条)。
- 2005年将来像答申では、大学院教育については、課程制大学院制度の趣旨を踏まえて、それぞれの課程の目的・役割を明確にした上で、大学院における教育

の課程の組織的展開の強化（大学院教育の実質化）を図る必要があるとし、各課程について次のように述べている。

- ①修士課程：研究者等養成（の第1段階）、高度専門職業人養成及び「21世紀型市民」の高度な学習需要への対応の三つの機能を担うものであり、これに沿った体系的な教育課程を編成する必要がある。
- ②博士課程：創造性豊かな優れた研究・開発能力を持ち、産学官を通じたあらゆる研究・教育機関の中核を担う研究者等及び確かな教育能力と研究能力を兼ね備えた大学教員を養成する。このため、体系的な教育課程を編成する必要がある。  
今後の知識基盤社会にあつては、博士号取得者が、研究・教育機関ばかりではなく企業経営、ジャーナリズム、行政機関、国際機関等の多様な場で中核的人材として活躍することが期待される。  
なお、将来像答申後、平成23年度に開始された「博士課程教育リーディングプログラム」は、この考え方が具体化されたものであり、優秀な学生を俯瞰力と独創力を備え広く産学官の各方面におけるグローバルに活躍するリーダーへと導くため、産学官の参画を得つつ、専門分野の枠を超えて博士課程前期・後期一貫した学位プログラムで、その実績は各方面から高く評価されている。
- ③専門職学位課程：多様な分野（例えば、法曹、MBA・MOT、公共政策、教員養成等）での創設・拡充等が必要である。

### (3) 短期大学

- 短期大学は、深く専門の学芸を教授研究し、職業又は實際生活に必要な能力を育成することを主な目的とする(学校教育法108条)。
- 2005年将来像答申では、短期大学の課程の機能について、①教養と実務が結合した専門的職業教育、②より豊かな社会生活の実現を視野に入れた教養や高度な資格取得のための教育、③地域社会の必要に根ざしながら社会人や高齢者などを含む幅広いライフサイクルに対応した多様な生涯学習機会の提供等を挙げ、昨今の各種職業資格の高度化の動向等を勘案すれば、①と②の機能は事実上一体化して重要性を増しており、③の機能は更に充実が望まれる状況にあるとしている。

### (4) 高等専門学校

- 高等専門学校は、深く専門の学芸を教授し、職業に必要な能力を育成することを目的とする(学校教育法115条)。
- 2005年将来像答申では、高等専門学校について、5年一貫の実践的・創造的技術者等の養成という教育目的や、早期からの体験重視型の専門教育等の特色を一層明確にしつつ、今後とも応用力に富んだ実践的・創造的技術者等を養成する教育機関として重要な役割を果たすことが期待されるとしている。

## 2 各種高等教育機関の教育・研究分野

- 高等教育機関の教育・研究分野は、人文科学、社会科学、理学、工学、農学、保健(医学、歯学、薬学、看護など)、家政、教育、芸術、体育など各般にわたっているが、学校種や設置主体によって特徴が見られる。
- まず各種高等教育機関の全体規模について、学校種ごとの在籍者数を見ると、大学学部が約255万6千人、大学院が約24万9千人、短期大学が約13万3千人、高等専門学校が約5万8千人である(平成27年度学校基本調査、以下同じ)。
- 高等学校卒業者の大学等(大学学部と短期大学)への進学率を見ると54.5%(男子52.1%、女子56.9%)であり、大学学部だけでは48.8%(男子51.0%、女子46.6%)で

ある。このように、大学等進学率は女子が男子を上回っており、4年制大学については依然として男子が多いもののその差はごくわずかになってきている。

- 大学の学部学生数の専攻分野別割合は、国公私立大学全体では社会科学32.4%、工学15.2%、人文科学14.4%などとなっているが、国立大学に限れば、工学29.6%、社会科学15.2%、教育14.9%などとなっている。学部学生数全体において国立大学の占める割合は17.5%であるが、分野別に見ると農学39.9%、理学39.1%、教育34.8%、工学33.9%などが高くなっている。
- 大学院学生の専攻分野別割合は、修士課程については工学41.8%、社会科学10.2%など、博士課程については保健38.1%、工学17.9%など、専門職課程については社会科学76.9%、教育10.3%などとなっている。大学院の学生数については、そもそも国立大学の占める割合が修士課程58.8%、博士課程68.6%、専門職課程36.1%と高いが、分野別では農学85.2%、教育80.4%、理学74.5%、工学67.8%及び保健61.4%が特に高くなっており、文系分野でも、人文科学38.8%、社会科学33.4%で、学部に比して高い比率となっている。
- 短期大学の学生の専攻分野別割合は、教育37.8%、家政18.5%、保健9.8%などである。また、高等専門学校の学生の専攻分野はほとんどが工学である。

## 3 各種高等教育機関の地域別設置状況

- 大学の学部学生数の都道府県別比率を見ると、いわゆる三大都市圏(埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、京都、大阪、兵庫)の比率が66.0%と高く、それ以外は34.0%となっている。しかし、国立大学では三大都市圏が31.6%、それ以外が68.4%である。都道府県ごとの学部学生数の内の国立大学在籍者の比率は、島根80.6%、鳥取80.3%をはじめ、富山、佐賀、山形、長野、鹿児島、香川、高知、和歌山、茨城、徳島、愛媛の13県で50%以上となっている。
- 大学院の学生数は、全体で三大都市圏が60.9%、それ以外が39.1%であるが、国立大学では三大都市圏が47.5%、それ以外が52.5%である。都道府県ごとの大学院学生数の内の国立大学在籍者の比率は、鳥取99.4%、茨城97.5%をはじめ、徳島、愛媛、佐賀、島根、宮崎、香川、宮城、長野、鹿児島、山形、長崎、三重、山口の15県で90%以上となっている。
- 短期大学の学生数は、三大都市圏が47.7%、それ以外が52.3%である。また、高等専門学校の学生数は、三大都市圏が17.1%、それ以外が82.9%である。
- 文部科学省の「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)事業」は、大学を拠点とした地域創生をねらいとしているが、平成27年度に選定された42件の幹事校は国立大学36、公立大学4、私立大学2となっており、参加大学の総数は国立大学46、公立大学40、私立大学108に上っている。

## 4 各種高等教育機関の研究・産学連携活動の状況

- 研究活動の状況について、人文・社会科学から自然科学まで全ての分野にわたり、基礎から応用までのあらゆる学術研究を対象とする科学研究費補助金の採択結果から見ると、平成27年度の研究機関種別配分額(新規+継続)は国立大学64.4%、公立大学5.3%、私立大学17.9%、短期大学・高等専門学校0.8%などとなっている。
- 採択件数上位50機関の内訳は国立大学35、私立大学8、公立大学5、国立研究開発法人2であり、国立大学の中にはいわゆる旧7帝大や三大都市圏の大学以外に、筑波、広島、岡山、金沢、新潟、長崎など地方に立地する多くの大学が含まれている。また、分野の細目ごとに見ると、新潟の歯周治療系歯学、富山の天然資源系薬学、広島の教育学等、愛媛の環境リスク制御・評価、長崎の寄生虫学などが採択件数1位となっている。
- 一方、自然科学領域で世界的に引用が高い論文の発表数が多い我が国の上位20

機関の内訳は、国立大学 12、私立大学 2、大学共同利用機関 2、研究開発法人等 4 となっている。国立大学には、旧 7 帝大のほか東京工業、筑波、岡山、広島、神戸の各大学が含まれている(トムソンロイター2016年4月)。

- 産学連携活動の状況については、民間企業との共同研究及び受託研究による研究費受入合計額の大学設置者別割合を見ると、国立大学 70.4%、公立大学 5.5%、私立大学 24.1%となっている。また、民間企業との共同研究による研究費受入額の上位 30 大学を見ると、国立大学 26(三大都市圏 10、それ以外 16)、公立大学 1(三大都市圏)、私立大学 3(三大都市圏)である。同一県内中小企業との共同研究の件数の上位 31 大学(同数があるため)を見ると、国立大学 29(三大都市圏 8、それ以外 21)、公立大学 1(三大都市圏)、私立大学 1(三大都市圏)となっている(平成 27 年度文部科学省)。
- 我が国の産業界の世界展開にこれまで寄与し、また将来寄与することが期待される先端技術には、国立大学が生み出した基礎研究の成果を応用・発展させたり、国立大学との共同研究により開発されたりしたものが多く含まれている(青色 LED(名古屋大学赤崎勇教授他)、超高速・長距離光ファイバー通信(東京工業大学末松安晴教授)、ロボットスーツ(筑波大学山海嘉之教授)、iPS 細胞(京都大学山中伸弥教授)など)。

### 5 各種高等教育機関の国際交流・協力活動の状況

- 外国人留学生受入数の機関別割合を見ると、学部では私立大学が 81.1%であるが、大学院では国立大学が 61.7%となっている(日本学生支援機構平成 27 年度)。
- 日本人学生の海外大学との交流協定に基づく派遣数の機関別割合では、私立大学が 63.2%、国立大学が 33.6%である(日本学生支援機構平成 27 年度)。
- 研究者の海外との交流状況を見ると、短期派遣者数の 60.7%、長期派遣者数の 60.8%、短期受入れ者数の 83.6%、長期受入れ者数の 61.7%が国立大学である(文部科学省平成 25 年度)。
- このように海外の大学等との間の学生交流については、私立大学では、特に学部学生について盛んに行われているが、大学院生の交流や国際共同研究については国立大学が中心になっている。
- 我が国の外国人留学生のうち 2/3 程度は日本での就職を希望しているが、在留資格の「留学」から「就労」への変更許可件数の現状から見ると、希望者数の約半数しか就職できていないと推計されている(日本学生支援機構、法務省入国管理局)。また、留学生に対するアンケート調査によれば、日本語能力の不足のほか、日本企業の就職情報やインターンシップの充実、在留資格変更手続きの簡素化などが課題として挙げられている(日本学生支援機構)。
- また、近年、開発途上国における高等教育機関の整備に関する協力要請が増えており、国立大学を中心に公私立大学とも連携して対応している例が多い。例えば、政府間協力によって設立されたエジプト日本科学技術大学(E-JUST)の日本側支援大学は国立 9 校、私立 3 校であり、マレーシア・日本国際工科院(MJIIT)の日本側支援大学コンソーシアムは国立・私立各 13 校で構成され、派遣教員の所属は国立大学から 13 名、私立大学から 5 名等となっている。さらに、最近では日本特有の制度である高等専門学校における技術者育成やカリキュラム・教員養成を含む質の高い初等中等教育制度への関心が高まり、日本型教育システムの海外展開を推進するための大学を含む官民協働プラットフォーム(EDU=Port ニッポン)が形成されている。

## 【Ⅲ. 高等教育を取り巻く我が国の社会構造の変化】

### 1 人口構成

- 我が国の人口総数は、2015 年 10 月実施の国勢調査で、1 億 2700 万人余りで、前回の 2010 年と比べて 96 万人余減少した。第 2 次世界大戦後の減少を除けば、1920 年に国勢調査が始まって以来、初めて人口総数が減少したことになる。(国勢調査報告) 人口年齢構成を見ると、更に高齢化が進み、65 歳以上の高齢者は 26.9%となった。国による将来推計では、人口総数は、合計特殊出生率の回復が見通せないために、今後も減少を続け、2040 年代の後半には 1 億人を、2050 年代半ばには 9,000 万人を切るとされる。
- 大学入学年齢の 18 歳人口は最多時には 249 万人(1966 年)だったものが、現在では 120 万人、今後更に減少を続け、2030 年には 100 万人、2060 年には 63 万人になると推計されている。出生率の向上は必須命題となるが、当面大学への進学者は、進学率が大幅に増加しない限り、これに伴って減少することになる。

### 2 財政・家計所得の状況

- 我が国の財政は、一般会計の歳出決算額で 100 兆円に迫る額となっている。一方で、国の債務残高は、2015 年末で 834 兆円、対 GDP 比で 151%であり、先進工業国の中でも最も債務の多い国となっている。よく指摘されるように、高齢化に伴う社会保障費(医療費、年金費等)の増加が、財政を圧迫しており、抜本的改革がされない限り、この傾向は今後も強まるものと考えられる。
- 世帯間の所得格差は、1980 年代から拡大しており、近年は特に低所得層の増加と中間層の減少が顕著である。大学生の家庭の年収別割合を見ると、2006 年度から 2014 年度の間に 500 万円以下が 19.2%から 26.2%に増加し、500~900 万円が 50.0%から 42.4%に減少している(学生支援機構「学生生活調査」)。家計の教育支出は、子ども 1 人を、国公立大学を卒業させた場合にも 1,000 万円、すべて私立の場合には 2,300 万円と試算されておりその負担は大きい。つまり、教育費が多くなると家計を圧迫していることが大学進学率の頭打ち、並びに少子化の要因となっていると指摘できよう。これらの結果、我が国の大学進学率は、48%と、OECD 諸国の平均値である 57%を大きく下回っている。

### 3 産業構造

- 今日、Society 5.0、超スマート社会、第 4 次産業革命などと言われるように、IoT や AI 技術によるサイバー空間とフィジカル空間を融合させて人間の様々なニーズに応える新たな社会を構築することが課題とされている。その中で、産業形態が大規模集積型から遠隔分散型へとパラダイムシフトしていくことが想定され、まさに地方創生を牽引していくことが期待されている。また、人口減少社会が到来する中で、一人ひとりの能力向上による生産性向上と働き方改革、誰もが意欲を持って多様な形で活躍できる社会の実現が求められている。将来の高等教育の在り方を考える際には、これらの変化を念頭に置くことが重要である。
- 大学卒業者は、社会の様々な分野で活躍しているが、大学で育成した専門人材数と社会が求める人材数のバランスが取れていないと指摘される。このことについては新卒一括採用などをはじめ企業を含む我が国のキャリア形成の在り方全般とも関連するものであるが、社会のニーズの変化のスピードに、大学における教育体制整備のスピードが対応していない結果とも見られる。
- 一方で、国内市場の縮小傾向に伴って、企業の国際化は一段と加速しており、これに伴って、海外工場・事務所等で活躍できる語学力や多文化に対する適応力を

持った人材が求められている。このようにグローバルに活躍できる日本人を育成するのみならず、海外から高度な能力を有する優れた人材を留学生等として受け入れ、我が国あるいは海外の現場などでの活躍の場を与える体制の整備も重要な課題である。

- 産業界をはじめあらゆる分野における女性の活躍を拡大することは、男女共同参画社会の理念から当然の要請であるのみならず、我が国の産業の発展にとっても極めて重要である。
- 国内で将来の産業構造を展望すれば、高齢化社会の進行に対応した高齢者福祉関連産業従事者へのニーズが高まることが想定されるが、待遇などの問題が解決される必要がある。
- IT および IT 関連技術の急速な発展は、これまでの産業の在り方を大きく変えることと予測されている。高齢の農業従事者が自宅に居ながらにして、農作物生産現場の状況を把握し、対応策を検討できる時代となりつつある。こうしたことに鑑みれば、第一次産業を始めとして各種産業に就業する者に求められる知識・技術の変化、あるいは技術革新による地域産業現場での産業・就業構造の変化などが見込まれている。
- 少子高齢化、債務の累積に代表される我が国の経済社会の傾向が継続すれば、働き手が不足し、経済規模が縮小、債務を償還できず、窮乏化するという暗い将来が展望されるから、これを打開するための、産業・社会における革新（イノベーション）を可能とする人材への期待が高まる。同時に出生率を高める政策と企業の意識改革は必須である。イノベーションは、新しい工業製品や生産方法はもとより、社会制度や生活における価値観の変革に至る根本的な問題にまで及ばない限り、現状打開は難しい。高等教育機関の重要な役割は、既成社会の後継者を養成することばかりではなく、全く新しい発想を持って、社会を変革する担い手を養成することでもある。

#### 【IV. 世界の高等教育・学術研究動向の変化】

- 1 高度知識基盤社会における国家戦略としての位置付け
  - これからの高度知識基盤社会において、新しい知識・情報・技術を創造・継承・発展させる場としての大学の重要性が世界的に注目されている。このため、各国ともに国の成長戦略として高等教育や科学技術への投資に力を入れている。
  - 高等教育機関への公財政支出の推移を見ると、2000 年の水準を 100 とすると、2009 年時点で韓国 183、米国 138、フランス 122、ドイツ 120、イギリス 117 などとなっており、OECD 平均が 138 であるが、日本は 105 と伸び悩んでいる。科学技術関係予算の推移においても、同じく 2000 年を 100 として 2015 年時点で中国 1121、韓国 474、米国 163、ドイツ 159、イギリス 152 に対して日本は 106 にとどまっている(文部科学省)。
  - 米国では、オバマ政権は「2020 年までに大学卒業生比率を世界一に」と宣言し、コミュニティ・カレッジ卒業生を 500 万人増加する計画を開始している。欧州では、2020 年までの欧州の経済成長と雇用に関する包括的な計画「欧州 2020」において、高等教育修了者の増加に向け、高等教育に社会の様々な層を惹き付け、中退者数を減少させることを掲げている。中国や ASEAN 諸国でも、教育計画や経済社会計画において高等教育の拡大や質の向上を謳っている。科学技術やイノベーションについても同様である。

#### 2 高等教育のグローバル化と競争の激化

- 社会や経済のグローバル化が進展する中、学生や研究者の国際的な流動性が高まり、全世界の留学生数は 1990 年の 130 万人から 2012 年には 450 万人に急増した(OECD)。留学生の獲得を重要な輸出産業の 1 つと位置付ける考え方も生まれ、また優れた留学生を惹きつけることによって自国の成長につなげるために、世界的に熾烈な人材獲得競争が展開されている。
- その中で Times Higher Education (THE) や QS World University Rankings に代表される世界大学ランキングが注目されている。その評価方法等については疑問も提示されているが、留学先や共同研究の相手を選ぶための重要な指標となっていることは事実であり、国際展開を意図する大学にとっては意識せざるを得ないものとなっている。

#### 3 世界共通の課題への対応と国際協働

- 競争が激化する一方で、国際社会の持続的発展に向けた基盤を確立するためには、人類が協働して取り組まなければならない新たな課題も増加している。現在 73 億人といわれる世界の人口は、2050 年には 97 億人に増加し 2100 年には 112 億人に達すると見積もられている(国連)。これに伴う水、食糧、資源エネルギーの不足、地球温暖化、自然災害、生物多様性の保全などの地球規模問題の一層の顕在化や、南北格差の拡大が予想される。グローバル化の進展は、経済面を中心に各国の結びつきを深める一方で、国際テロ事件などのセキュリティ確保の問題、各種の新興・再興感染症への対応など、安心して暮らせる安全な社会の確立に向けた課題も生じている。これらの課題について、国際協働による学術研究の推進が期待されている。
- また、開発途上国においては、世界的な高度知識基盤社会への移行に持続的に対応できるようにするため、短期的な人材育成や技術協力プロジェクトにとどまらず、自国の高等教育・学術研究機関を中長期的視点で整備・充実を図ることについての国際協力要請が高まってきている。
- こうした中で、教育・科学技術における国際協力・協働・交流活動を外交の重要な柱に位置付ける「教育外交」「科学技術外交」という視点が重要になっている。すなわち、イノベーションと人材育成により地球規模の課題の解決と持続可能な世界の実現に貢献することを基本としながら、個別の当面する課題の解決に向けてそれぞれの強みや資源を生かした協働の取組を推進して双方にメリットをもたらすとともに、時々の政治情勢等に振り回されず、未来志向で長期的な友好・協力関係の構築に貢献することが求められている。

#### 【V. 将来の状況変化を踏まえた我が国の高等教育全体の在り方】

##### 1 基本的な考え方

- 高度知識基盤社会における国の成長の基盤として、高度人材の育成、イノベーションの創出、グローバル社会への対応など大学に対する期待は一層高まるが、同時に大学は国際的な激しい競争にさらされている。
- 一方、少子高齢化の進行や厳しい財政状況については、国として、国力の基盤である一定の人口を将来にわたって確保するために実効ある出生率向上策と併行して海外の優れた高度人材を我が国に呼び込むことを含めて抜本的な施策を講じ、また経済成長や資源配分の見直しを通じて未来への投資である高等教育予算

の確保に努めることを望むものである。

- 少子化が進む中で我が国の高等教育を単に量の問題からではなく、我が国が将来にわたって諸課題に対応でき（生産性の向上、産業構造の転換、イノベーションの創出、超高齢社会の克服など）、持続的に発展できるために必要な質の高い人材育成の観点から考えることが極めて重要である。
- その中で、我が国の大学が、持てる資源を最大限に有効活用して社会の期待に応えるためには、国公私立大学がそれぞれの役割や強み・特色についての基本的な認識を共有した上で、強みをより強化するとともに、設置者の違いを越えて相互の連携・協働・補完などの関係を強化し、我が国の大学が本来の特色を活かしながら全体として最大の力を発揮するシステムを構築することが不可欠である。
- 高等教育政策の重点は、政府による「規制」「計画」から、大学間の「競争」と社会による「評価」に大きく変化してきたが、今後は大学関係者自らが作り上げる主体的な「連携」「協働」「役割分担」や自律的な「質保証」「説明」が極めて重要になる。

## 2 人材育成の在り方

- 将来の産業・社会構造の変化について明確な見通しを持つことは極めて困難な時代であるが、高度知識基盤社会が一層進行し、新たに多様な知識・情報・価値を生み出すことにより、それらの変化に対応していくことがますます重要になることは確かだと考える。
- AI技術の発展により現在の多くの職業がなくなるとの予測があるが、一方で、新しい価値観の創成や人と人とのきめ細かいコミュニケーションに関わる仕事がAIにとって代わられることはなく、むしろそのような分野での新たな仕事が創成されていくことが必要である。
- 現在、高等教育における人材育成に関し、社会や産業のニーズとのマッチングの重要性が強調されることが多いが、一方では社会や産業のニーズに柔軟に対応できる教育プログラム導入の仕組みの検討を進めるとともに、重要なのは単に短期的なニーズに応えるのではなくむしろ未来の社会や産業を切り拓き新たなニーズを生み出していくことができる人材を育成し研究のシーズを広げていくことである。
- すなわち、これからの時代に求められるのは、個々の能力・適性に合った専門的な知識とともに、幅広い分野や考え方を俯瞰して、自らの判断をまとめ表現する力を備えた人材である。また、求められる人材は一律ではなく、むしろそれぞれが異なる強みや個性を持った多様な人材によって成り立つ社会を構築することが、社会全体としての各種変化に対する柔軟な強靭さにつながるものである。
- 一時、人文・社会科学系の存在意義についての議論があったが、社会を俯瞰し、人間と社会の在り方を洞察する人材を育成するためには、むしろその重要性が一層高まるはずである。
- また、留学生、社会人など受け入れる学生の多様性に配慮した教育プログラムの開発を進めることも必要である。
- したがって、高等教育段階の人材育成においては、まず学校種別（大学、大学院、短期大学、高等専門学校等）や教育研究分野別の観点に立った将来像を考え、機関ごとの特色を生かした多様性を確保することが重要である。それとともに、学生が、所属する機関の中あるいはその枠を越え、教育研究活動を通じて、他の学生や社会と交流する機会を積極的に作ることも求められる。

## 3 研究の在り方

- これからの高度知識基盤社会において、新しい知識・情報・技術を創造・継承・

発展させる場としての大学の重要性は世界的にも高まっており、この傾向は将来ともにますます強くなるものと考えられる。

- 最近では知識集約型の経済活動がもたらす付加価値が成長の大きな要素であるとして、いわゆる「出口志向」の応用研究・開発研究が注目されがちであるが、それらも真理の探究を目的とする深く幅広い基礎研究の成果の上に発展するものであることを忘れてはならない。そして、大学こそが、多様な研究者が集い柔軟な思考と斬新な発想を持って互いに刺激を与え合いながら研究を行う環境を提供する使命を持っているものである。
- また、「イノベーション」についても、ともすれば短期的経済効果をもたらす技術革新という狭い意味で用いられることが少なくないが、本来は「技術革新にとどまらず、これまでとは全く違った新たな考え方、仕組みを取り入れて、新たな価値を生み出し、社会的に大きな変化を起こすこと」であり、自然科学のみならず人文・社会科学を含む幅広い学術研究を通じて知を創出することが基盤として不可欠である。
- 一方、情報技術の進展により広範な自然現象や社会現象に関する認識が進み、いわゆるビッグデータの統合による新たな学問領域が台頭するとともに、生命科学、材料科学など広範な領域で学際的・分野融合的領域が展開するなど、学術研究のフロンティアが急速に拡大している。大学は、伝統的な学問領域の枠にとどまらない柔軟な組織原理を取り入れるとともに、大学の枠を超えて国内外を問わずネットワークを構築して異なる価値や文化と切磋琢磨しつつ対話と協働を重ねられる環境を整備することが急務である。
- 前述の通り、基礎研究は大学固有の使命であるが、近年では基礎研究・応用研究・開発研究がリニアではなくスパイラル的に進展してイノベーションにつながるケースも増え、民間企業でもいわゆる自前主義ではなく組織内外の知識・技術を活用するオープン・イノベーションの手法が取り入れられつつある。このような中で、大学が産学連携を始めとする共同研究を本格的に推進し、その拠点としての機能を果たすことは、産業界及び大学の双方にとって大きなメリットがあると考えられる。
- なお、大学の教育は高いレベルの研究に裏付けられたものでなければならず、特に大学院については学生自身も研究に参画することによってその能力を伸ばさせ視野を広げることができるという大きな教育的意義を有しており、研究者や民間企業等への就職などの進路に関わらず人材育成上の重要な役割を併せ持つものであることを認識する必要がある。
- 最後に、大学が社会からの支持と信頼を得続けるためには、大学で行われている研究の社会的・学問的意義や成果を社会に分かりやすく発信・説明するとともに、近年の研究不正等の事実を真摯に反省し、研究者の質と倫理観の確保について主体的・自律的にたゆまぬ努力を行っていくことが重要である。

## 4 将来的な規模の在り方

- 18歳人口の減少は確実であるが、高等教育の規模については、我が国が将来にわたって諸課題に対応しつつ持続的に発展するために必要な質の高い人材育成を行っていくとの観点、長寿社会において、また経済・社会環境が加速度的に変化する時代において、社会人の学び直しの機会を提供するリカレント教育が極めて重要になっていくとの観点、海外から優れた留学生を惹きつけることによって我が国の成長・発展につなげるとともに、開発途上国における課題解決に貢献するとの観点を含めて検討することが重要である。
- 我が国の大学進学率はOECD諸国の中で高い方ではない(OECD2015によると日本48%、OECD平均57%)。

- 学士課程における社会人学生の比率は極めて低い(OECD2015によると25歳以上の入学者は日本1.8%、OECD平均17.6%)。
- 都道府県別に高等学校卒業者の大学学部への進学率を見ると、全国平均は48.8%であるが、東京63.9%、京都60.6%のように60%を超える都道府県がある一方、鹿児島30.1%、鳥取33.1%をはじめ30%台にとどまる都道府県が18に上る(学校基本調査平成27年度)。
- 修士課程について、人口100万人当たり修士号取得者数を主要国と比較すると、日本は極めて低い水準である(日本624人、イギリス3,765人、アメリカ2,395人、ドイツ2,168人:科学技術指標2015)。専攻別の構成比で見ると、日本は「工学」分野の割合が大きく、他の国は「法経等」、「教育・教員養成」といった分野の割合が大きい。
- 博士課程について、人口100万人当たり博士号取得者数を主要国と比較しても、やはり日本は少ない(日本125人、イギリス348人、アメリカ247人、ドイツ327人)。専攻別では、各国とも自然科学の割合が大きい、日本は「医・歯・薬・保健」及び「工学」が特に大きく、ドイツやイギリスでは「理学」の割合も大きい。
- 大学院生における社会人学生の割合は、2000年度の12.1%から2014年度では22.3%と約2倍になったが、近年は伸び悩んでおり、特に理工系の修士・博士課程の社会人学生数は減少傾向にある。
- 企業の研究者に占める博士号取得者の割合をアメリカと比較すると、日本の4.3%に対しアメリカは10.0%である。また、アメリカの上場企業の人事・営業・経理部長の4～6割が大学院卒であるが、日本の企業役員では6%程度にとどまる(総務省等)。
- 我が国の大学における外国人留学生数は2000年の約6万4千人から2015年の約15万2千人までほぼ順調に増加しているが、大学在籍数に占める留学生の比率は3.4%で、オーストラリア18.3%、イギリス18.2%、フランス9.8%、ドイツ7.2%、アメリカ4.2%、OECD平均6.4%などと比較するとまだ低い(OECD2016)。
- 以上を総合的に勘案すると、我が国全体の大学の将来的な規模については、次のように考えることが適当である。
  - ・ 大学学部の規模については、当面、少なくとも現状程度を維持し、社会の多様化・複雑化と知識基盤の高度化に伴う需要に応じて進学率の更なる向上を促すとともに、特にいまだ進学率の低い地域の進学率が更に低下しないよう配慮する。
  - ・ 学士課程及び修士・博士課程における社会人の受入れと出口について、体制・環境を整備して拡大を図る。
  - ・ 大学院については、専門職大学院のみならず一般の修士課程・博士課程においても、産業界と連携し、研究者のみならず高度専門職業人育成のための実践的な教育研究プログラムを開発しつつ、規模の拡大を図る。特に、外国からの留学生の獲得に一層組織的・戦略的に取り組み、留学生にとって快適な環境を整える。
  - ・ 規模の維持又は拡大については、各大学の現状の分野や教員構成にとらわれず、高校生の志向や社会・産業界のニーズをデータに基づいて十分に勘案しつつ、大胆な再編を含めて対応する。
  - ・ 外国人留学生の受入れについては、学部・大学院のいずれにおいても拡大を図る。特に、大学院については、知識社会を支える優秀な留学生の確保に全力をあげるべきであろう。
  - ・ 短期大学及び高等専門学校についても、それぞれの役割・特色を一層明確にしつつ、現状程度の規模を維持するとともに、学生や社会・産業界のニーズを踏まえて、大学との連携・接続を強化する。

- これらについて、すべての大学が一樣に対応するのではなく、我が国の大学の多様性を維持・推進するためにも各大学がそれぞれの強み・特色やこれまでの実績、所在する地域の特性を踏まえ、かつ、自律的に質保障を確保しつつ、役割分担や連携・協働を推進し、高度な専門的知識・能力を備えるとともに、人文・社会科学系と自然科学系を含む多様な学問分野を学び、深い洞察力を身に付けた人材の育成及び学際的な発展が可能な方策を構築していくことが重要である。

##### 5 大学の経営基盤(財政構造、規模)の在り方

- 我が国の大学の財政構造(附属病院を除く収入の内訳)について見ると、国公立大学では国又は地方自治体からの運営費交付金、私立大学では授業料等の学生納付金に大きく依存している。公的な研究経費支援や産業界からの共同研究等に係る研究開発投資は近年増えているものの、大学によって差が大きく、かつ、諸外国に比べると規模が小さい。寄附金も少なく、特に個人寄附金の比率はわずかにとどまる。したがって、基金も小規模で資産運用収入もわずかである。
- また、我が国の1大学当たりの学生数、教員数、財政等の規模は、一般的に諸外国と比べて小さいと言われている。
- アメリカの私立大学では、授業料が高額であるとともに、寄附金等による基金の額が桁違いに大きく、資産運用収入の占める割合が高い。州立大学でも、近年州からの運営費交付金が削減され、授業料が高額化するとともに寄附金等の獲得にも努めている。
- イギリスでは、近年、国からの運営費交付金が削減され、授業料が高額化されたが、国の全額出資による会社が授業料相当分をローンとして提供し大学に直接支払うため、学生は卒業後の収入に応じて返済すればよい。
- フランスやドイツでは、依然として国からの運営費交付金による収入が大きく、授業料への依存度は小さい。
- 多くの国において、日本と比較すると大学の研究に対する民間の負担・投資が大きい(経済産業省によると、大学における研究費の民間負担率はドイツ14.0%、アメリカ4.5%、イギリス4.0%、日本2.7%。企業が大学に投じる研究開発費と研究開発費総額中の割合は、ドイツ2,042億円(3.65%)、イギリス490億円(1.7%)、アメリカ2,620億円(1.02%)、日本923億円(0.73%)。)
- 大学の規模については、個々の大学のアイデンティティを尊重しながら、スケールメリットを生かした資源の有効活用や教育研究の高度化・シナジー効果を生み出す工夫は、それぞれの状況に応じて試みられている。特にフランスでは、2000年代後半から政府の主導により複数の大学・高等教育機関の連合や統合による拠点形成が推進されている。イギリスでも、マンチェスター大学が2004年に工科大学を統合して大きく地位を向上させたことが知られている。アメリカでは、国際交流等において複数大学が主体的にコンソーシアムを形成して活動することが盛んに行われている。また、カリフォルニア大学システムは、10のキャンパスが独立性・自律性を保持しつつ、州政府への予算要求や予算配分はシステムとして決定するというユニークなガバナンスを確立している。
- 以上の諸外国の例を参考にしつつ、我が国の大学においても、次のような経営基盤の強化方策を検討することが適当である。
  - ・ 国公私立大学を通じて、特に教育に係る基盤的経費については、高等教育投資の社会全体の発展への寄与に関する費用対効果を踏まえて、長期的・安定的に確保される制度を確立する。
  - ・ 産業界からの研究開発投資や個人・法人からの寄附金を大学に呼び込むための税制優遇措置をはじめとする制度的なインセンティブを充実する。
  - ・ 研究開発投資や寄附金については、個別大学の獲得努力を促すのみならず、

我が国の投資や寄附に係る文化を醸成するため、大学全体に対する資金供与を受け入れる基金を創設し、厳格な審査・マッチングを経て配分し、更には効果的な運用により収益を挙げるような仕組みを作ることも検討する(参考: スポーツ振興基金、芸術文化振興基金、トビタテ JAPAN、ふるさと納税制度など)。

- ・設置者の異なる複数大学が一部事務組合を組織して、教育プログラムの提供や国際交流活動などを共同で実施する枠組みを整備する。
- ・国公立大学の枠の内外において、個々の大学のアイデンティティを尊重しながら、スケールメリットを生かした資源の有効活用や教育研究の高度化・シナジー効果を生み出すための経営統合や連携の仕組みを研究し、そのモデルを提示する。

## 【VI. 我が国の高等教育における国立大学の将来像】

### 1 国立大学が今後特に果たすべき役割・機能

#### (1) 国立大学の今後の使命

我が国の高等教育は、欧米のシステムに学びながら、独自の発展を遂げてきた。その中で、国立大学は、我が国の高等教育システムの基調を形成しながら、一方で創設の頃から我が国の人口動態、産業・経済動態、あるいは財政状況などに対応する国の政策・施策を支えるとともに、社会・経済の発展に貢献する高等教育機関であった。国立大学は卓越した研究力を発揮し、その研究力を基盤として続けられてきた教育は地域と国を牽引する人材を輩出してきた。

国立大学が今後の自らの使命を考えるに当たっては、少なくとも 10 数年後(2030 年頃)以降の将来の我が国と世界が直面する物理的な状況([III]でまとめた人口構成、財政状況、産業構造など)についてしっかりと把握した上で、現在からその時までにかけては、①現在の国立大学が持つ機能を最大限に発揮できる環境を整備しつつ(国立大学の機能の最大化)、②将来の状況に対応できる準備を確実に進める必要がある(将来に向けての準備)。国立大学の中期目標期間との関係いえば、第3期(2016-2021)には国立大学の機能の最大化のための具体的な改革を進めるとともに将来に向けて十分な準備を開始し、第4期(2022-2027)では我が国の大学の全体像を念頭に置いた国立大学のマネジメント・ガバナンス体制の改革を進め、第5期(2028-2033)以降の高等教育の展開に資する。

グローバル化や産業構造等の高等教育を取り巻く状況は大きく変容しつつある。また、現在進められている国立大学に対する支援は、各大学の個性や強みに基づいた機能強化の方向で進められている。このような状況を認識した上で、国立大学の機能の最大化(①)の意味するところは、「新たな価値創造の基盤となる先進的な研究の高度化」と「地域や産業界の変革を、あるいは成長分野を切り拓きイノベーション創出を牽引できる人材を育む教育」を充実することである。

ノーベル賞受賞者を輩出した国立大学にとっては、新たな知の創造と地球規模課題の解決に向けて、一層の研究力強化を推進する使命がある。将来の国力を左右するような研究を支える支援も含めた体制の充実が求められる。加えて、価値創造を継承する人材である高度専門職業人及び先端的研究者を育成する大学院の充実が重要である。特に、外部資金による博士学生の経済的支援体制を拡充させ、優秀な学生が博士課程への進学を希望するよう、研究体制、教育能力養成機能を含む教育体制、それらを支える社会との連携体制などの充実が求められる。さらに、社会はま

すまず高度な知識基盤社会へと変容していくことが確実であり、全国及び各地域においてこれを支え、その活力の中核的役割を果たす人材は今以上に必要となる。したがって、高等教育への進学率が他の先進諸国と比べて必ずしも高くはない我が国においては、しばらくは大学進学率を増加させる施策が必要であり、国立大学は持てる機能を向上させて、社会の中核を担う人材、すなわち経済社会のグローバル化の進展を支え、第4次産業革命を含む産業構造変化を牽引し、創造性の高い高付加価値を持つ産業を担う人材の育成に努めなければならない。

こうした国立大学の機能の最大化(①)を進める一方で、将来に向けての準備(②)を進めることも重要である。18歳人口や生産年齢人口の減少、あるいは地方における急激な人口減少などは現在回避できる状況にはない。2030年には18歳人口は100万人を下回る。国立大学の使命である地域と国を牽引する人材育成目標を達成するためには、国立大学の人材養成目的を変更する選択ではなく、これまでにできていなかったキャンディデートを発掘することに加えて、優秀な留学生あるいは社会人を入学させ、高度知識基盤社会を支える人材を育成する具体的な方策を考え、政策的にも推進する必要がある。前者については、現在進められている高大接続改革を契機と捉えて、各国立大学の多様な工夫が期待される。後者のうち、社会人については大学の学び直し機能の強化が必要である。留学生については日本人学生の国際化や教育外交にも資する観点から積極的に推進すべきである。しかし、留学生のリクルート・選抜、あるいは現地での教育展開について、特に学士課程に関しては、個々の大学の努力には限界があると考えられる。国立大学総体で連携したリクルート・選抜方策や連携・協業による教育体制の構築を抜本的に考えていかなければならない。

国の財政状況の将来像を考えると、必ずしも明るい展望ばかりではない。国立大学はその機能を鑑みれば、国の支援を受ける必要があるが、独自に経営力強化を図る必要がある。新たな産業創出、社会のイノベーション推進、そしてそれを担う人材育成の観点からは、国立大学は国、地域及び産業界からの戦略的な投資対象にならなければならない。教育展開については、それぞれが特色を持つ国立大学がそれを発揮しつつ、リソースが十分ではない部分については相互に補完する方策が考えられる。国立大学は、それぞれがその地域の知の拠点であり、地域の入学希望者からも支持されていることから、それぞれが個性を発揮するとともに、連携・協働の価値を十分に生かすことが可能である。こうした教育における連携・協働、あるいは発展的・国際的な教育展開を可能にするためには、教育組織の設置についてのルールの変更も必要である。研究推進については、共同研究などにおいて個人対企業から組織対企業への転換が推奨されている。さらに、企業群対大学群という枠組みで、企業側が競争的な研究費プールを創成するようなことは、産業界にとって問題が明らかで解決の価値の高い課題の解決に資すると期待できる。

産業構造や就業構造の変化は想像をはるかに超えた次元で進展する可能性がある。したがって、これに対応できる人材を育成できる教育システムを準備し、稼働させる必要がある。現在も求められており、今後更に要請されるコンピテンシーは、多様な文化、社会に柔軟かつ積極的に対応できる能力である。我が国及び世界の様々なコミュニティについてのしっかりとした認識の上に立って、個々人がその能力を向上させる方策が求められる。また、これまでになかった学術分野の創成による研究教育の展開とそれに沿った人材育成が必要である。後者については、強化された個々の大学の研究力を基盤に、学内外の組織を超えた学際的な展開が期待される。

#### (2) 今後重点的に向上・発展させるべき役割・機能

- 上記の国立大学の使命と前述の【II.現在の各種高等教育機関の役割・機能】等を踏まえ、これまで国立大学が特に果たしてきた役割・機能を更に重点的に向上・

- 発展させることが重要である。
- 第一に、国立大学は、高度な専門的知識・能力を備えるとともに、人文・社会科学系と自然科学系を含む多様な学問分野を学び、深い洞察力を身に付けた人材の育成及び学際的な学問分野の開拓を牽引する役割を担い、そのための体制を維持するためには大学間の教育研究連携をより強化していかなければならない。特に、国立大学は、大学院教育では中心的な役割を果たし、世界トップレベルの研究を先導してきた。また、産学連携共同研究による技術開発や経営・法務等の高度専門職業人の育成を通じて我が国の企業の成長に大きく寄与してきた。世界的に高度知識基盤社会が進展し、イノベーションの創出が国の発展の基盤とされる中で、国立大学の高度な教育研究機能は、大学院の質・量の両面における拡充を含め、ますます向上・発展させていかなければならない。
  - 第二に、国立大学は、すべての都道府県に設置され、全国各地域の社会・経済・産業・文化・教育・医療・福祉の拠点として、我が国全体の均衡ある発展に貢献してきた。各地域の高等教育進学率の確保、若者の地域定着、地方自治体や地域産業界のリーダー養成などに果たしてきた役割は大きい。今日、地方創生が国の重要課題となっているが、将来の社会の姿として想定されている超スマート社会においては、産業形態が大規模集積型から遠隔分散型へとパラダイムがシフトし、各地方に高度な教育研究機能を持つ大学が存在することの意義はますます大きくなる。全国の国立大学が、地方自治体との緊密な連携の下に、地域の人材育成と地域の個性・特色を生かしたイノベーションの創出に貢献し、地域の国公私立大学の連携の中核拠点としての役割・機能を果たすことが求められる。さらに、グローバル化の時代にあつてあらゆる地域の社会・産業は世界と直結しており、真の地方創生に貢献するためには、地域に根ざしたテーマやシーズを意識しつつも、世界に通用するイノベーションの創出や国際交流・協力など、グローバル化に対応した教育研究を推進し、地域と世界をつなぐ窓口としての役割を果たすことが不可欠である。
  - 第三に、国立大学は、国としての政策的な人材養成需要に応え、教員養成、理工系人材育成、医師養成等において中心的な役割を果たしてきた。これらについては、公私立大学においても行われているとは言え、養成に係る費用や地域配置の問題もあり、依然として国立大学の果たすべき役割は大きく、当該分野のすべての大学の連携・共同の拠点としての機能を果たすことが期待される。
  - 第四に、国立大学は、時々の流行や短期的な需要のみに過度に振り回されることなく、基礎的・伝統的な幅広い学問分野の研究を維持・継承してきた。特に、人文・社会科学分野では、我が国や世界の社会、経済、法制等の研究や様々な地域の歴史、文化、言語等の研究が行われ、国際的な諸事象の理解と諸課題への対応に重要な示唆を与えてきた。また、理系分野においても、BSE問題のように突発的な事件への対応に大いに貢献した例も記憶に新しい。将来の見通しが困難な時代、また新しい価値観の創造が求められる時代にあつて、一方では社会や産業のニーズに柔軟に対応できる教育プログラム導入の仕組みの検討を進めるとともに、国立大学が全体としての多様性を確保し柔軟な対応を可能にする観点から、これらの分野について、将来ともに各大学の役割分担を行いながら維持・継承、発展していくことが求められる。
  - 第五に、国立大学は、海外の大学・研究機関との学術研究交流を中心的に牽引してきた。また、開発途上国に対する技術指導や医療協力なども積極的に進め、最近では高等教育機関の整備にも貢献してきている。国際共同研究や学生・研究者交流をはじめとするグローバル化の推進により我が国の学術研究の水準を一層高め、また世界で活躍できるグローバル人材の養成を推進するとともに、「教育外交」「科学技術外交」における政策的な要請にも応えていくことが、国立大学に

とつての喫緊の課題である。

### (3)克服・改善すべき課題

国立大学はこれまで様々な改革を進め変貌してきたとは言え、その使命を果たすためには、なお教育・研究面や組織運営面において改善すべき課題は多く、更に重点的に向上・発展させるべき役割・機能も多い。

#### ①教育プログラムと組織

- ・ 国立大学は、かつては戦前のエリート養成の意識からなかなか脱却できず、研究を通じて学生を教育するという考え方の下で、組織的・体系的な教育課程の構築に必ずしも熱心でなかったことは認めざるを得ない。
- ・ この状況は近年大きく変化し、各国立大学は教育改革に積極的に取り組んでいるが、学部や研究科という個別の組織の枠内での改革が中心であり、それらの組織を越えた大学全体としての学生や社会のニーズに応える教育プログラムの再編はまだ十分とは言えない。
- ・ 今後は、組織を基盤とするのではなく、与える学位に着目した学位プログラムの理念を実質化させ、アドミッション・カリキュラム・ディプロマという入口から出口までの一貫したポリシーを一層具体的に明確化し、全学的な理念・方針・支援体制の下に、一人一人の学生の個性に合った能力の向上を図る教育を行うという考え方を徹底する。
- ・ 最近、多くの大学において教育組織と教員組織の分離が行われており、このことは学際的な教育プログラムを柔軟に構築・実施する上に有効と考えられるが、まだ緒に就いたばかりで手探りの状況であり、今後、望ましい組織の在り方について検討することが急務である。従来の履修主義の教育から、個人の能力を伸ばしその質保証を明確にする教育への変化に対応し、教員配置についても養成する能力や必要な知識・技術に応じた方法への転換が求められている。例えば、学部・学科単位の専任教員数をベースとする現在の設置基準を、提供するカリキュラムをベースとして全学の教員の構成・質が担保されているかを確認するように改めるなどの抜本的改革も必要である。

#### ②研究の活性化

- ・ 国立大学は、我が国のすべてのノーベル賞受賞者を生み出してきたことに見られるように、世界最高水準の先端的な研究を推進してきた。しかし、運営費交付金の削減等により特に若手研究者の減少や研究環境の悪化が進み、将来が危惧される状況にあることはよく指摘されているところである。
- ・ このことについては、財政面の改善が必要であることはもちろんであるが、国立大学における制度的な改善の取組も必要であることは否定できない。
- ・ まず、研究においても、教育と同様に、学部や研究科という組織を基盤として推進され、いわゆる学際的・融合的な研究が必ずしも十分に推進されてこなかったことである。附置研究所や横断的な研究組織を設置するなどの取組は行われてきたが、それ自体が硬直化する恐れもある。その意味で、教育組織と教員組織の分離は、研究についても時々の課題に応じた柔軟な組織・グループを構築することに寄与するものと考えられる。

#### ③教員及び職員に係る人事制度改革

- ・ 人事制度については、教員(研究者)の採用・昇任は、原則として公募制とされ、厳正な業績評価の下に行われているが、いったん採用・昇任された後について

は、多くの大学において、自己申告をベースにした評価制度を導入しているものの、処遇等への反映を含め必ずしも十分に機能する制度とはなっていない。今後、教育、研究、社会貢献、大学運営等への各教員のエフォートを明示化した上で、それに応じた厳正な評価を行い、インセンティブとして業績給に反映させる等の適切な制度の在り方を検討する。また、年俸制やクロスアポイントメントについても現在導入が進められているが、未だ成熟した制度になっているとはいえない。民間企業や海外の大学等を含めて人事交流が実効的に促進されるような制度の改善を進める。

- また、職員についても、各大学は優れた人材の確保に努め、「教職協働」という言葉もあるように、財務・施設等の管理業務や教育・研究支援業務のみならず、大学全体の経営や教育研究推進に係る戦略の企画立案における積極的な役割も期待されているが、そうした人材を育成する方法やキャリアパスは必ずしも確立されていない。さらに、後述するように各方面(産業界、地域、国際等)との連携や学生支援などにおける専門職の位置付けや育成等についても課題が多い。これらについては、国立大学が連携協働して人材の育成・活用方策を検討する。また、「事務職員」という名称について、その多様性・専門性等の実態を踏まえて見直すことも検討すべきである。

#### ④学生に対するキャリア形成支援と経済的支援

- 国立大学においては、かつては学生の進路選択は学生自身に任せ、大学としての就職支援にはあまり熱心ではないと言われたが、近年では就職支援やキャリア教育に積極的に取り組んでいる。しかし、専門的な知識・経験に裏付けられた組織的な支援という観点からはまだ十分ではなく、今後そのための人材育成を含めて体制を強化する。
- また、国立大学は教育分野を問わず一律の比較的低廉な授業料を設定し、全都道府県に存在することで、教育の機会均等の実現に寄与してきたが、近年の家計所得の伸び悩みや所得格差の顕在化により、地域・家庭によっては経済的理由により国立大学への進学も困難な学生が増加している。政府による給付型奨学金の創設や所得連動返還型奨学金の導入は歓迎すべき政策であり、その活用を図ることは当然であるが、国立大学としては、民間からの寄附金等による基金を創設して、大学独自の奨学金や授業料免除を拡充するなど、学生に対する経済的支援の充実を進める。一方で、教育研究分野や教育課程によっては、教育に必要なコストも異なり、また就学者の将来像も異なることなどから、一定の幅での授業料の増減について考察する必要もある。

#### ⑤各方面(産業界、地域、国際等)との戦略的・組織的な連携

- 産業界や地域との連携については、国立大学はかつて必ずしも積極的ではないとの声も聞かれたが、近年では、ほとんどの教員がその重要性を認識し積極的に推進している。
- しかし、まだ教員個人や研究室のレベルあるいは学部・研究科等の部局ごとの連携が主体であり、大学全体としての戦略に基づく大規模で継続的な連携は十分とは言えない。また、地域の中小企業にはいまだに国立大学の敷居が高いというイメージもあり、大学側からより積極的に働きかけるという姿勢を示すことが重要である。
- また、従来は研究中心の連携が多かったが、学生にアクティブラーニングやPBL、インターシップなどの主体的・実践的な活動の場を提供するとともに将来のキャリアを考えさせる機会を与えるために、教育面での連携を一層強化する。
- 国際連携についても同様であり、個人や部局単位ではなく、大学全体としての

連携や学生交流を推進する。

- これらの取組においては、教員や一般事務職員のみならずURAなどの専門職の果たす役割が大きく各大学において様々に工夫しているが、今後、国立大学全体として、その位置付けや確保、育成、交流などの在り方について検討する。

#### ⑥大学間の連携・協働と国立大学総体としての総合力の発揮

- 各国立大学は、これまでそれぞれの置かれている状況の中で個別に改革に取り組んできたが、限られた資源の中で多様な教育・研究を充実・発展させるためには、それぞれの個性や強み・特色を生かしつつ、それらを一層発展させたり補完し合ったりするための大学間の連携・協働を強化し、人的・物的資源の共有を進めることが不可欠である。各方面との連携においても、個別大学ではなく複数大学によるコンソーシアムを形成して展開することを考えるべきである。この場合、国立大学の枠にとらわれず、公私立大学や高等専門学校をはじめとする各種教育研究機関とも連携し、特に地方の国立大学は地域の高等教育機関の中核としての機能を果たすことが求められる。また、産業界との連携研究などにおいても、大学共同利用機関の参画も含め大学群を形成して、解決が求められる問題に挑戦するような仕組みを検討する。
- 一方、国立大学は、それぞれ多様な個性・特色を有するものの、基本的には同一の法制度の下で多くの特徴を共有しており、国からの財政支援を効率的に活用する観点からも、連携・協働や役割分担を積極的に推進し、国立大学総体としての総合力の発揮に努める。このため、様々な課題に応じたコンソーシアム、ネットワーク、拠点等を形成することはもとより、国立大学間で主体的に各分野の教育・研究についての役割分担を調整する仕組みを設けることも検討する。例えば、教育において共通の水準を明確にし、科目ナンバリングなどでそれを明示することにより、学生が一つの大学内又は複数の大学をまたぐ教育プログラムを履修することが可能となる。

#### ⑦法人化のメリットの最大限の活用とさらなる制度改善の積極的提案

- 国立大学の法人化は、国立大学の自律性を高め戦略的な経営を可能とすることを目的として行われ、各大学における1つの独立した経営体としての意識や取組は確実に進んだが、依然として法人化以前の財務・人事上の思い込みや慣行が残る法人化のメリットを必ずしも活用しきれていないことは否定できない。
- また、学部や研究科等の部局の自律性と大学全体としての経営との関係についても、特に大規模総合大学においては全構成員による意識の共有と徹底が十分ではないと指摘されている。
- 国立大学が法人化のメリットを最大限に生かすために、あらためて業務の点検・見直しや管理運営体制の在り方の検討を行うことが求められる。
- 一方、法人化のメリットを十分に活用できない背景には、各種競争的資金を含む予算の柔軟な執行や長期借入金をはじめ各種の制度上の制約が存在することも事実であり、これらについては国立大学全体として十分に検討・整理し、政府に対して積極的に具体的な改善方策の提案・働きかけを行っていく。

## 2 国立大学の教育の方向性

### (1)学部・大学院教育の方向性

- 各大学の個性・特色を一層明確に打ち出しつつ、国立大学全体としての質保証を伴った教育システムの構築を目指して、学士・修士・博士のそれぞれの課程の達成目標やカリキュラムを明確に示した上で、各大学共通の科目ナンバリングによる高度な単位互換などの枠組みを整備し、学生の大学間の流動性を高める。また、

インプットである単位数のみに着目するのではなく、アウトカムである実際に学生が修得した内容を重視・評価する。

- 学部・大学院を通じて、幅広い教養教育、PBLなどの学生の主体的学習を含む実践活動、更には課外活動を充実させ、高い専門性とともな学際的な分野融合に関わる視野の育成に努め、豊かな人間性とチャレンジ精神を備えた総合的な人材育成を図る。そのため、異なる専門分野の教員や学生が参加する学習・対話の機会の設定、ICTを活用した大学間の授業の相互提供、地域の自治体・企業等との連携協力によるインターンシップ、ボランティア活動等の学外教育や課外活動などを拡充する。
- 大学院については、各大学の状況に応じ規模の拡充を図る。その場合、特定の専門分野の研究力だけではなく総合的・俯瞰的な判断力・調整力・表現力等の向上に留意し、産業界との共同研究にも積極的に参画させ、インダストリアル・ドクターの導入を含め、産業界と大学が一体となって社会で幅広く活躍できる人材育成を重視する。社会革新をリードするアントレプレナーシップ(起業家精神)を備えた高度人材育成の観点からは、特に人文社会科学系の大学院の強化を図る。
- 博士人材の活用は、諸外国の統計からも明らかのように、生産性の向上と高い相関があり、深い専門性と実践力、幅広い視野を備えた人材を育成するため、産業界と連携して博士課程プログラムの内容の充実と規模の拡充を進めていくべきである。一方、博士課程には公私立大学を含め大学の教育研究を担う人材を養成するという重要な機能もあり、我が国の高等教育の質の充実に資する観点からの充実も必要である。大学院の入学受入れにおいては、自大学の学部卒業生の割合を抑制し、公私立大学を含めた他大学に広く門戸を開いて多様性を向上させる。また、社会人の受入れを拡大するための環境整備や魅力あるプログラムの開発を進める。さらに、後述する海外の大学との間のみならず、国内の大学間でダブル・ディグリーやジョイント・ディグリーのプログラムを開発・実施する。なお、優れた学生の大学院(特に博士課程)への進学を後押しするために、授業料免除、TA・RAとしての採用、大学独自の奨学金などを充実する。
- 人生100年時代とも言われる長寿社会において、また経済・社会環境が加速度的に変化する時代において、社会人の学び直しの機会を提供するリカレント教育が極めて重要になっている中で、18歳からの若年層を主体とした大学教育の在り方は大きく見直されなければならない。とりわけ、高度な教育研究を担う国立大学においては、大学院において、学術研究の基礎とともに実践性を重視した教育プログラムを社会人に対して積極的に提供していかなければならない。
- 我が国の将来を支える人材を育成するためには、初等中等段階からの教育が重要であり、教員養成大学・学部の役割は極めて大きい。少子化による教員需要への影響はあるものの、Society5.0の実現やグローバル化の一層の進展に対応した初等中等教育の高度化を推進するとともに、多様な児童生徒に対する教育の充実を図ることが重要であり、国立教員養成大学・学部はそれを主導する質の高い教員の養成と研修を先導し牽引していく責務がある。このため、都道府県に対応した地域や地域を越えた広域エリアにおいて、国立大学間にとどまらず公私立大学との間の連携・統合や総合大学においては学内の連携を積極的に検討し、教育委員会とも連携・協働を図りながら、現職教員のリカレント教育を含む教員養成・研修の高度化を推進する。例えば、地域の特性に留意しつつ、広域エリア内の大学間で資源を補完し合う相補的分散協働型の連携を行うことや機能別又は得意分野に特化した課程に再編することも含め、学校現場のニーズに応える教員養成・研修の機能を強化する方策を検討する必要がある。また、教職大学院については、その役割・機能を一層明確化して、優れた入学者の確保と修了者が活躍できる環境を整備し、教員養成・研修の高度化の拠点として位置付ける。さらに、教員養

成・研修を担う大学教員の博士課程での育成、博士課程修了者の初等中等教育での積極的活用、実務家教員や専門的支援人材の養成、教育行政をリードする人材の育成なども充実させる必要がある。

## (2) 国立大学の入学者選抜の方向性

- 国立大学は、これまでも、全国立大学が共有する入学者選抜制度を通して高等学校教育と大学教育の適切な接続の構築と維持において主導的な役割を担ってきた。今後の人口減少社会を見据えれば、一人一人の能力の高度化が必須であり、大学教育自体の高度化とともに、質の保証を伴った18歳人口の大学進学率の向上が必要である。また、伝統的な学力中心の選抜ではなく、様々な分野の優れた才能を持った人材を発掘し、社会人や留学生を含めた多様な人材を受け入れることによって、新たな時代に求められる独創性、チャレンジ精神等を備えた多様なリーダーを育成することが極めて重要である。そのために、国立大学は現在進行中の高大接続システム改革においてリーダーシップを発揮し、初等中等教育の改革を推進する中心的な役割を担う。
- 国立大学の入学者選抜においては、①限られた教科・科目にとどまらない幅広い基礎的・基本的な学力・教養、②知識を関連付けて最善解を導く論理的思考力とコミュニケーション能力、③学問に対する強い関心と社会貢献への意欲を備えた入学者を受け入れるために、当面、現在進められている高大接続システム改革を着実に実施し、個別試験における高度な記述式試験の導入、推薦入試、AO入試、国際バカロレア入試等の拡大などを推進する。
- 将来的には、更に先を見通して、国立大学の統一的な入学受入れシステムを構築することを目指した抜本的な改革の在り方を検討する。すなわち、各大学のアドミッションポリシーに基づく特色ある多様な選抜を行うという理念は維持しつつも、受験者の便宜や学生の流動性に配慮して、各大学が連携・協働できるところは共通化するという観点から、例えば、国立大学への出願のための統一的な窓口を設け、受験者が希望する学問分野等を踏まえてあらかじめ複数の国立大学への入学希望を提出し、書類審査、面接等を経てマッチングを行い、最終的には共通テストの結果により確定する方法などが考えられる(参考:イギリスのUCAS)。
- 地域の高等学校との連携や広報活動を充実させ、地域の実情に応じて地域選抜枠を導入することを検討する。特に国立大学の学生数における女性の比率は、学部で約37%、大学院では30%以下であり、工学分野では学部でも約12%にとどまる。理工系の学部について、女子学生の進学を促すための広報活動や環境整備を進める必要がある。
- 「入口」としての入学者選抜は、入学後の教育、「出口」としての就職や進学までを見通して、一貫した責任あるポリシーの下に行われる必要があり、そのための十分なニーズ調査や支援を行う。

## 3 国立大学の研究の方向性

- 国立大学はナショナル・センターとして日本の学術・研究の基盤を形成する役割を担っている。科学技術政策研究所がまとめた「研究論文に着目した日本とドイツの大学システムの定量的比較分析」の中の両国間での直近20年間の研究論文生産の比較データによると、日本は少数の大規模大学が引っ張る状況にあるが、ドイツでは多くの中規模大学が層をなして論文生産に大きな貢献をしており、そのことが両国間の研究力の差につながっていることが分かる。いわゆるトップ大学のみならず各地域に存在する幅広い大学の研究力を強化し、多様性のある研究成果を世界に発信することを、我が国の研究力向上の重要な戦略の一つとすべきである。

- 各大学において、各専門分野の深く先鋭的な基礎研究に加えて、学部・研究科等の枠を越えた柔軟な組織を整備し、学際・融合分野の研究を推進する。また、各大学が強みを持つ分野を核とした他大学・研究機関とのネットワークを形成して、幅広い優れた研究者が交流・結集できる拠点を形成する。その際、大学共同利用機関を活用するとともに、各大学の附置研究所の共同利用機能を一層強化し、将来的には共同利用機関化することも検討する。一方、全国ベースよりは小規模の複数大学による多様なブチ共同研究拠点の形成も積極的に進める。
- 若手研究者を積極的に採用し、スタートアップ支援やテニュアトラック制の導入により、明確なキャリアパスの見通しを持って、研究に専念できる環境を整備する。また、大学・研究機関のネットワークを通じて、複数の大学等で様々な刺激と経験をえられるよう、流動性を向上させる。
- 女性研究者について、ライフイベントに応じた支援体制や環境整備を行いつつ、積極的な採用・登用を推進する。
- 民間企業の研究者や海外の優れた研究者を、年俸制やクロスアポイントメント制を活用して積極的に招聘・採用する。

#### 4 国立大学の産学連携・地域連携の方向性

- 産業界及び地域との連携・協働は、教育・研究の両面において極めて重要である。
- 教育面においては、インターンシップなどにより学生に幅広い学びの場を提供し、キャリア意識やアントレプレナーシップ(起業家精神)の形成に寄与する。また、産業界や地域で活躍する優れた人材と共同して教育プログラムを開発し、外部教員としても協力してもらうことで、学生のみならず学内の教員に新たな視野と刺激をもたらすことができる。さらに、よく指摘される産業界・地域と大学との間の意識のギャップや人材育成のミスマッチの解消にもつながる。国立大学は、こうした教育面の連携を人文・社会科学系、自然科学系などの分野を問わず組織的に強化していく。
- 学生のインターンシップに加えて、教職員についても産業界との人事交流を推進する。教職員の産学連携共同教育・研究に対する意識を高めるとともに、これまで学内に閉じた中で醸成されてきた能力に広がりを持たせるとともに、特に大学マネジメントに関して、潜在的な能力の発掘と開発を進める。
- 研究面においては、特に産学連携共同研究について、研究者個人ベースではなく組織ベースを基本とし、全学的な窓口を通じて大学としての戦略に基づいた大規模で長期間にわたる継続的な共同研究を推進する。また、個々の大学・企業間のみならず、企業・産業界横断的な課題について、大学・研究機関のネットワークと企業群が共同して、文理融合によりオープン・イノベーションにつながる研究を推進する体制を構築し、その支援のための基金を創設することも検討する。
- 地域との関係においては、各地方自治体との連携を強化し、地域創生プラン等における高等教育の役割を明確に位置付けるなど、その立案に積極的に参画し、その核となる地域の特色を生かしたイノベーションの創出に向けて、地方自治体や地域の産業界と連携した人材育成と共同研究を推進する。また、地方自治体との連携の下に、地域の国公立大学の連携協働の取組を推進する。さらに、現在の都道府県の枠組みを越えたより広域的な地方自治体や産業界が一体になった地域創生の取組についても、関係大学が連携して積極的に貢献していく。

#### 5 国立大学の国際展開の方向性

##### (1) 学生交流

- 海外からの留学生受入れについては、各大学の強みや特色を生かしてその拡大を図ることが基本であるが、学部段階の留学生を大幅に拡大するためには大学ごと

- の取組だけでは限界があり、国立大学が共同してリクルート(募集)及びアドミッション(選抜)を行い、留学中の大学間の流動性も確保するような枠組を構築することが望ましい。こうした観点から、現在進められている高大接続システム改革における新テストを英語でも実施する可能性を検討するほか、2(2)の入学者選抜改革に先行して、国立大学総体としての統一的なシステムの導入を検討する。国立大学の共同による選抜試験を開発し、留学生は希望に応じて複数の国立大学の中から受入れ大学の調整を受けることができるほか、留学期間中に異なる地域における新テストでの学修を経験できるようにする。海外の高校生を直接日本に呼び込むことができるように、特にアジア地域を中心とする海外において国立大学共同の拠点を設け、留学情報の提供、合同説明会や選抜試験の実施等を行う。
- 英語による学位取得プログラムを拡充するとともに、それらの留学生に対しても日本語・日本文化に関する教育やインターンシップの機会を積極的に提供し、日本企業への就職を支援する。
- 大学院を中心として、海外の大学とのダブル・ディグリーやジョイント・ディグリーのプログラムを拡充する。

##### (2) 研究交流

- 若手研究者や大学院生に対して、海外の大学・研究機関において長期間研究に携わることができる機会を確保する。
- 個々の研究者ベースのみならず、大学としての戦略に基づく国際共同研究を積極的に推進する。
- 国際共同研究を推進し、海外協力の窓口機能を担っている大学共同利用機関を積極的に活用する。

##### (3) 交流拠点・ネットワーク

- 各大学が設置する海外の交流拠点について、複数大学による共同利用を推進し、国立大学全体についての広報、留学生募集、共同研究・協力案件の募集・提案、シンポジウムの開催、留学生 OB・OG ネットワークの構築などを進める。
- 海外の大学との交流協定について、個々の大学ベースのみならず、複数大学のコンソーシアムによる協定締結と交流活動の実施を推進する。

##### (4) 国際協力

- 海外からの国際協力の要請に対して、国立大学が連携・協働として対応する体制を構築し、案件ごとに関係大学がコンソーシアムを形成して、役割分担等を調整して協力できるようにする。
- 特に近年多くなっている初等中等教育から高等教育にわたる日本型教育システムへのニーズへの対応は、我が国の外交政策上の大きな目標の1つでもあり、国立大学全体で積極的に役割を分担して、当該国の初等中等学校や大学の教員養成を含む人材の育成やカリキュラム・教材開発を支援するための人材派遣を行うとともに、将来母国で教員として働く意思と能力のある学生を我が国に受け入れることも必要である。そのためには、例えば教員養成系大学が連携して留学生が過半数を占めるような教員養成プログラムを展開するようなことも期待される。

#### 6 国立大学の規模及び経営形態の方向性

##### (1) 全体規模

- 国立大学全体の規模は、留学生、社会人、女子学生などの様々な属性に留意しつつ、優れた資質・能力を有する多様な入学者の確保に努めつつ、少なくとも現状程度を維持する。
- 特に国立大学の強みである高度な教育・研究機能を維持・強化する観点から、大学院の規模については、各大学の特性に応じて拡充を図る。
- 一方、学部の規模については縮小も検討する必要があるが、進学率が低く、進学

者の国立大学の占める割合が高い地域にあっては、更に進学率が低下することのないように配慮すべきである。

- 全都道府県に少なくとも1つの国立大学を設置するという戦後の国立大学発足時の基本原則は、教育の機会均等や我が国全体の均衡ある発展に大きく貢献してきたものであり、この原則は堅持すべきである。特に地域創生の中核としての役割・機能を十分に果たすためには、各地域において全体として地域のニーズに応じた文系・理系にわたる幅広い分野をカバーし、大学院を含む高度な教育研究機能を有する国立大学（キャンパス）が存在することが重要である。

## (2) 各大学の規模と経営形態

- 国立大学の1大学当たりの規模は、諸外国の有力大学と比較すると小さい。スケールメリットを生かした資源の有効活用や教育研究の高度化・シナジー効果を生み出すためには、規模を拡大して経営基盤を強化することを検討する必要がある。このことはたんなる効率化や経費削減ではなく、むしろ一層の資源の集中的な投資により最先端の教育研究や国際競争力の強化による国際展開の推進において最大限の効果を挙げるための受け皿を整備するものであることを忘れてはならない。
- そのためには、複数の大学を統合することも1つの方策であるが、各大学が長年にわたって形成してきた強み・特色やアイデンティティが損なわれ、かえって活力や特色が薄れる恐れもある。規模が小さいことにより学生間や教職員と学生との距離を近くなり、きめ細かい教育と人間性の涵養にプラスに働くというメリットがあることに留意しなければならない。また、前述したように全都道府県に地域のニーズに応じた文系・理系にわたる幅広い分野の高度な教育研究機能を有する国立大学（キャンパス）を置くという基本原則は堅持すべきである。
- さらに、「世界の中の日本」という観点も重要であり、地域の大学であっても、また、単科大学においても、その特性や強みを生かした個性的な教育研究を展開し、世界に発信している例も多いことに留意する必要がある。
- こうした観点からは、アメリカのカリフォルニア大学システムやフランスの複数大学による連合体の成果や課題を検証し、それらを参考にしながら、我が国の状況に合った様々な経営形態の在り方を研究する必要がある。例えば、全都道府県に独立性・自律性を持った国立大学（キャンパス）を維持しつつも、複数の地域にまたがって、より広域的な視野から戦略的に国立大学（キャンパス）間の資源配分、役割分担等を調整・決定する経営体を導入することも検討すべきである。その場合、各国立大学（キャンパス）の特性や個性・強みを失わせることなく、むしろそれらを一層発展させるように配慮する必要がある。
- また、機能的に重複して保有することとなる資産については、整理・有効活用のほか、再配置を検討することにより、広域的な視野から見た国立大学（キャンパス）の機能強化につなげる必要がある。
- 一方、多くの国立大学は、その教育研究に必要な施設として附属病院及び附置研究所を有しているが、これらの施設の運営については学部、研究科等と異なる独自の理念や配慮が必要であり、かつ、大学全体の中で相当の規模を占めている。これらの施設について、大学との緊密な連携を確保しつつも、その経営の独立性・自律性を高める観点から、国立大学法人の独立した事業部門としての位置付けをより明確にする、法人から切り離していわば分社化するなどの方策についても検討する必要がある。また、附属学校については、少子化や多様な教育課題への対応を踏まえ、地域の状況や各学校の機能にも留意しつつ、教員養成大学・学部の機能強化につながるように、その組織・運営形態を含めた適切な制度設計を検討すべきである。

## 7 国立大学のマネジメントの方向性

### (1) 学長の在り方と経営層の育成

- 国立大学法人制度においては、経営と教学は一体であるとの考えから、学長がすべてを統括することとされている。しかし、近年、厳しい財政状況の中で限られた資源をいかに有効活用するか、新たな資源をいかに獲得するかなど、極めて困難な経営上の課題が山積しており、これらの判断においては教学面とは大きく異なる知識、経験等が必要である。
- 前述した複数の大学（キャンパス）をまとめる経営体が実現すれば、その長と各大学（キャンパス）の長は分かれることになるが、現行制度の下においても、経営に関する高度な専門的知識・経験を有する人材を経営担当理事・副学長として、その権限・責任を明確にするなどの対応が考えられる。
- 国立大学のガバナンスの問題として、学長の選考方法がよく議論されるが、問題はその前提として、学長をはじめとする国立大学の経営層を育成するシステムが存在しないことである。今後、国立大学は、共同して将来の経営層を育成する研修プログラムを構築していく必要がある。

### (2) 組織及び人事制度

- 変化する社会のニーズや学術の進展に対応して、教育プログラムや研究プロジェクトを柔軟に編成するとともに、学際・融合分野にも機動的に対応できるようにするために、教育組織と教員組織の分離などのより望ましい組織の在り方を検討する。
- 教育研究の活性化を図り、教員のモチベーションを高めるために、各教員のエフォート管理、業績評価、処遇への反映等の適切な制度の在り方を検討する。また、民間企業や海外の大学等を含めて人事交流が実効的に促進されるようにするために、年俸制やクロスアポイントメントを含む制度設計についても、国立大学全体で連携・協働して検討・普及を進める。
- 事務職員等の職員についても、その企画力や専門性の向上を図るとともに、URA等の専門職の職位付けを明確化する必要がある。国立大学が連携協働して人材の育成・活用方策や望ましい制度の在り方を検討する。

### (3) 経営の効率化のためのシステム構築

- 国立大学法人においては、その運営に必要な各種の基盤システムを維持・運用しているが、その多くは各大学が独自に開発したものである。人事給与システムや財務会計システムについては、多くの大学が共通に利用するシステムが存在するが、教務、学生支援、研究などに関する多くのシステムは、学内でも統一されていないケースもあるなど、共通化が進んでいない。
- これらを統一することは、経営の効率化やコスト削減になるのみならず、IR機能の強化による教育研究の向上や経営戦略の立案にも大きく寄与するものと考えられる。今後、国立大学全体で連携・協働してクラウドサービスの利用によりシステムを共有することを検討する。
- また、例えば複数の大学により法人を構築する場合、事務組織についても重複した部門の整理・統合により経営の効率化を図るほか、共同調達のさらなる推進などによるコスト削減といった効果についても検討する。

### (4) 財源の確保と多様化

- 産業界に対しては、前述した各大学の組織的な産学連携窓口を通じて大規模な共同研究の拡充と間接経費の確保に努めるほか、複数大学のネットワークによる共

- 同研究も推進する。また、キャンパス内への企業の研究拠点の誘致を進める。
- 寄附金については、税額控除制度を活用して修学支援基金を設け、卒業生などに対する情報提供などのサービスを向上させつつ拡大に努めるとともに、税額控除の対象範囲拡大を求めていく。
- 不動産の活用や資産運用の弾力化を通じて、収益の確保に努める。
- 正規の教育課程以外の社会人・企業対象の教育プログラムやコンサルタント業務について、適正な対価を設定し、収益の確保に努める。

#### 【おわりに】

我々は、我が国の高等教育の歴史・現状とその中での国立大学の役割を振り返り、更に高等教育を取り巻く今後の状況変化を見通した上で、我が国の高等教育全体の在り方、そしてその中での国立大学の将来像を提言した。

我々が今後の国立大学の在り方として特に重要と考えるポイントは、①国立大学の誕生以来の全国的な高等教育機会の提供という理念及び今後の地域・地方活性化の中核として期待される役割を踏まえ、②研究力を一層強化するとともに大学院課程を充実し、これらを基盤とした国際的競争力のある教育研究を展開し、③産業界や地域との教育研究両面における本格的な連携による社会のイノベーションを先導し、④優れた教育システムの輸出を含む国際貢献を強化することである。

そして、⑤これらの実現を支える大学運営・経営の効率化と基盤強化を図る観点から、多様な経営的な連携・融合の形態の在り方を探り、その上で、少なくとも「全国各都道府県に幅広い分野の高度な教育研究機能を有する国立大学（キャンパス）を置く」との原則を維持した上で、各種大学間及び産業界その他社会各方面との連携強化を推進できるよう、様々な経営形態の選択肢を含むスキームを構築することが重要と考えている。今回の提言は、そのために今後更に検討すべきモデルを提示したものである。

一方、中央教育審議会においては、昨年6月の我々の「中間まとめ」も踏まえつつ、国立大学法人の一法人複数大学制度の創設を可能とするための議論をも含む「今後の高等教育の将来構想」が検討されている。さらには政府の各種会合において、国立大学の教育研究の活性化を図るための人事給与マネジメント改革やイノベーション創出、地方創生、国際競争力強化などの観点からのガバナンス改革の必要性が指摘されている。これらの点については、既に今回の提言においても方向性を示しているところであるが、国立大学協会としては、今後さらに改革の在り方や改革促進のために必要な国の制度・施策の在り方を含めて早急に検討し、具体的な方策案を含めたまとめを提言したいと考えている。

また、並行して、この提言書が示す国立大学の将来像の実現に向けては、国立大学協会としてのみならず、各国立大学においても、早急に具体的な行動計画を立て、国、地方自治体、産業界をはじめ広く社会の理解と支援を得ながら改革を加速していきたいと考えている。

### 高等教育における国立大学の将来像に関するワーキンググループ 委員名簿

座長	永田 恭介	筑波大学長
委員	岩 淵 明	岩手大学長
〃	出 口 利 定	東京学芸大学長
〃	山 口 宏 樹	埼玉大学長
〃	松 尾 清 一	名古屋大学長
〃	大 西 隆	豊橋技術科学大学長
〃	山 極 壽 一	京都大学長
〃	古 山 正 雄	京都工芸繊維大学長
〃	脇 口 宏	高知大学長
〃	山 本 健 慈	国立大学協会専務理事
〃	木 谷 雅 人	国立大学協会常務理事

### 高等教育における国立大学の将来像に関するワーキンググループ 検討期間・開催回数

平成28年5月 ～ 平成29年6月 計13回開催



一般社団法人 **国立大学協会**

The Japan Association of National Universities

〒101-0003 東京都千代田区一ツ橋 2 丁目 1 番 2 号(学術総合センター4F)

TEL 03 (4212) 3506

URL <http://www.janu.jp/>

---



英語民間試験の活用に関する国立大学協会の検討状況についての  
一部報道について

このたび日本経済新聞の 2 月 17 日付け朝刊において、「英語、民間試験配点  
わずか 最大で 1 割弱 国大協検討」との見出しで、国立大学協会が 2020 年度  
からの大学入学者選抜において導入される民間の英語試験の配点を最大でも英  
語全体の 1 割とする方向で検討していると報道された。

当協会においては、昨年 11 月に「平成 32 年度以降の国立大学の入学者選抜  
制度－国立大学協会の基本方針－」を決定・公表したところであり、現在、この  
基本方針を受けて、本年度中を目途に「英語認定試験及び大学入学共通テストの  
記述式問題の活用に関するガイドライン」を作成すべく検討していることは事  
実である。

しかし、現在、当協会において、報道されたような民間の英語試験の具体的な  
配点の案を示しているという事実はなく、今回の報道は誤った情報により関係  
者に不安や混乱を招きかねないものであり、誠に遺憾である。

当協会としては、先に述べた「ガイドライン」が所要の審議を経て決定された  
後、速やかに公表し当協会の考え方を説明したいと考えている。

平成 30 年 2 月 19 日  
国立大学協会入試委員長  
岡 正 朗

英語民間試験の活用に関する国立大学協会の検討状況についての  
再度の報道について

このたび朝日新聞の2月21日付け朝刊において、「英語民間試験配点は1割弱 国大協指針案」との見出しの記事が報道された。

しかし、このことについては、最近他紙において同様の報道がなされた際にコメントしたように(2月19日)、国立大学協会において、現在、報道されたような民間の英語試験の具体的な配点の案を示しているという事実はない。

それにもかかわらず、今回のような報道が行われたことは誠に遺憾であり、強く抗議するものである。

今回の入試改革については、国民の関心も高く、国立大学協会としては様々な意見を聞きながら、改革の趣旨が実現されるよう国立大学としての具体的な対応の在り方について慎重に検討を進めているところであり、誤った情報により関係者に不安や混乱を招くことのないようにする必要があると考えている。

当協会としては、所要の審議を経て国立大学協会としての方針を決定した後に、速やかに公表し、当協会の考え方を説明することとしているので、このことについて各方面のご理解を賜るよう、重ねてお願いするものである。

平成30年2月21日  
国立大学協会入試委員長  
岡 正 朗

## 高等教育無償化（負担軽減）について（声明）

平成30年3月8日  
一般社団法人 国立大学協会  
会長 山 極 壽 一

- 政府が昨年12月に公表した「新しい経済政策パッケージ」においては、真に支援の必要な子供たちに対して、授業料減免及び給付型奨学金の拡充を図るとともに、支援対象者及び大学等の要件を定めることとしている。
- 経済的に困難な学生にも高等教育を受ける機会を保証するために、経済的支援を抜本的に拡充するという政府の基本的な方針には大いに賛同し歓迎するものである。
- また、多額の税金を投入する以上、公平性を担保するとともに教育内容等の質保証を確保し国民に納得の得られる説明ができるよう、支援の対象となる学生や大学等の機関について、意欲と能力のある学生が経済的理由により進学を断念することなく、適切な教育水準等が確保された高等教育機関において教育を受けられるようにするための一定の要件を求める必要があることは理解できる。
- ただし、その要件を定める上においては、次の点に留意する必要があると考えている。
  - ① 学生が学びたい分野・機関や将来活躍したい職業は多種多様であり、これらの希望を可能な限り尊重し、何よりも学生の利益を第一に考えて学生の意欲と能力に基づいた進路選択の自由が阻害されることのないようにすること。
  - ② 各大学が、法令上の基準等に従って適切な水準を確保しつつ、自らの方針に基づいて多様な教育を展開していくための大学の自律性・主体性が阻害されることのないようにすること。
- 国立大学は、教育、研究及び社会貢献を通じて、地域と国の発展を支え、世界をリードするという重要な使命を担っており、特に近年の社会的要請に応え、大学間はもとより産業界及び自治体など社会との連携も図りながら、基礎的・先端的な学問追究のみならず外部人材の参画を得た実践的教育やリカレント教育の充実、さらには経営改革にも積極的に取り組んでいる。また、

本年1月26日に国立大学協会がとりまとめた「高等教育における国立大学の将来像」では、国公立大学の枠を越えた連携による新しい高等教育の創出や国際展開の一層の推進を通じて、我が国及び人類の将来を担う人材育成を目指すこととしている。国立大学は、今後ともこうした改革を一層推進するとともに、その取組を社会に対して説明・発信していく所存である。

- このような大学の主体的な取組を促進し、かつ、意欲と能力のある学生に多様な学びの場を確保するためにも、今後の経済的支援の具体的な要件の検討に当たっては、上述の点に十分留意していただきたい。

## 国立大学の教員養成・研修の在り方

- 教育委員会とのより密接な連携により**地域の教員養成・研修の中核**となる  
全都道府県等に少なくとも一つの国立教員養成大学・学部等の配置を堅持しつつ、連携・協働
- 教育支援人材の養成・研修**を担う  
地域に求められる教育支援人材像を教育委員会と共有し、養成・研修
- 教員養成・研修の高度化**を支える**大学教員の育成、研究力の強化**を担う  
教員養成分野における先端的研究者としての大学教員を育成し、供給・配置
- 「チーム学校」における教育支援人材の養成・研修**を担う  
地域に求められる教育支援人材像を教育委員会と共有し、養成・研修

「国立大学の教員養成・研修の在り方」を踏まえ、以下に示すような観点から自らの将来を設計し、他大学や教育委員会との連携・協働を図りながら改革に取り組む

### 『教員養成システム改革』の方向性

#### 教員需要の減少期における入学定員及び組織・体制の在り方

##### ■教員需要の観点

- ・地域の教員需要予測に基づき、自大学に求められる教員養成の規模等を把握
- ・教員配置と教育効果の実証的研究を継続的に行い、教員必要数を提示

##### ■教員養成・研修機能の強化の観点

国立大学総体としての教員養成・研修の在り方を踏まえ、自大学が担う使命・機能を明確化し、それを果たす最適な組織・体制及び入学定員を検討

#### 教員養成・研修機能強化のための連携・協働の在り方

##### ■国立大学間の連携・統合

- ・連携の在り方を検討する**広域エリアのプラットフォームの形成**
- ・各国立大学の役割の明確化・集中による教員養成・研修機能の強化  
(例)教員養成大学の広域拠点化×教員養成課程を置く総合大学等の地域拠点化
- ・国立大学間の連携による教員養成・研修機能の強化  
国立大学間の広域エリア**相補的分散協働型の連携**とICT環境整備
- ・国立大学間の統合の可能性  
(例)大学の独自性・地域性を維持したうえ、広域エリア内一法人複数大学の可能性を検討

##### ■公私立大学との連携・協働

(例)連携する大学の教員養成・研修の質保証のうえ、**共同教育課程**を設置

##### ■各都道府県等の地域における幅広い分野の教員養成・研修機能の維持

##### ■総合大学における学内連携と全学体制

教職センターによる学内連携 → 学部等の枠を越えた**教職課程認定プログラム**

### 『教員養成・研修の高度化』の方向性

#### ■教職大学院を中心とした教員養成・研修の高度化

- ・学部と教職大学院の一貫制(教員養成の**修士レベル化**)を検討
- ・国全体の教員養成の高度化を担うことを勘案して、公私立大学を含めた学部4年を卒業して教職大学院へ進学する者、現職教員として教職大学院へ進学する者、教員免許状を持つ社会人を対象とした教職大学院のカリキュラムを一体的に検討

#### ■教員養成・研修を担う大学教員の育成、研究力の強化

- ・教員養成大学・学部等の専門性を裏打ちする学問分野として「**教員養成学**」を確立
- ・日本の教員養成を先導できる博士人材を育成する制度設計(例えば、**Ed.D.**)を検討

#### ■教職大学院を基軸にした現職教員の再教育機能の強化

- ・従来の現職教員研修に代替する**リカレント型教育システム**を教育委員会等と連携して構築
- ・現職教員が働き続けながら学び続けられるように、多様な教育機会を確保・拡充

#### ■教員養成・研修の分析(IR)、質の保証・評価とその情報発信・共有

- ・教員養成・研修に関する**IR組織**を整備し、**PDCAサイクル**を確立
- ・教育委員会とのデータ活用ガイドラインを整備して体系的な調査・分析を実施
- ・学外への情報発信により社会的理解を獲得、大学間の情報共有により各大学の改革を促進

### その他取組を検討すべき事項

#### ■教育支援人材の養成

- ・「チーム学校」におけるチームアプローチ力を養えるようなプログラムの開発・提供
- ・専門的な資格や教員免許状を持つ社会人を対象としたリカレント教育を検討

#### ■社会人等を対象とした教員養成の在り方

教職大学院を中心とした“社会人から教員へ”というキャリアパスを支える教育の在り方を検討

#### ■教員養成分野における産学連携

教員養成学部+専門学部+企業 によるSociety5.0を見据えた教材・授業開発

### 改革を促進させる制度改正の方向性

- ・連携大学間で他大学の開設する授業を含めた教員養成課程・教職課程設置を可能とする
- ・一人の教員を複数大学が専任教員としてカウントすることを可能とする
- ・学部等の枠を越えた教育プログラムに対する教職課程認定を可能とする
- ・学部・教職大学院の一貫教育を行うための専任教員のダブルカウントを可能とする

**教員の養成及び研修に果たす  
国立大学の使命とその将来設計の方向性**

**( W G 報 告 書 )**

**平成30年3月23日**

**一般社団法人 国立大学協会**

# 教員の養成及び研修に果たす国立大学の使命とその将来設計の方向性

(WG報告書)

## はじめに

我が国においては、今日、Society 5.0の実現を目指し、ICTやAI技術を実社会のニーズと融合させるイノベーションにより新しい社会を構築することが極めて重要な課題となっている。また、急速に進展するグローバル化の中で、いかなる地域であっても地球規模の課題も見据えつつ、持続可能な社会の発展を目指すことが不可欠になっている。このような中で、新しい社会を支えるために必要な知識・技術とともに、急速な変化に自ら積極的に対応しむしろ未来を切り開いていくことができる創造性やチャレンジ精神を備えた人材を、初等中等教育から高等教育までの全段階にわたって育成していくことが喫緊の課題である。

この教育の在り方について考える際、その主たる担い手の一つである初等中等教育の教員（以下、「教員」という。）の養成及び研修の在り方について切り離して議論することはできない。特に、全国に広く設置され、各地域における教育・研究人材育成や学校教育を通じた地域社会の発展と安定等に重要な役割を果たす、教員養成課程を設置する国立の大学・学部等（以下、「国立教員養成大学・学部等」という。）は、日本の教員養成及び研修の在り方に果たす自らの使命と将来設計を改めて検討し、そのための改革を推し進め、日本の教育を先導する役割を担うべきである。

このような観点から、国立大学協会教育・研究委員会の下に設置した「教員の養成及び研修に果たす国立大学の使命とその将来設計を検討するWG（以下、「WG」という。）」において議論を重ね、「国立大学の教員養成・研修の在り方」及びそれを踏まえた改革を進めるための基本的な方向性について、「教員養成システム改革」、「教員養成・研修の高度化」の2点を中心に検討し、更にそれを実現するために必要な制度改革の方向性等について意見をまとめた。

各国立教員養成大学・学部等においては、本報告書を参考に、自らの将来設計を検討し、他大学や地域等との連携・協働を図りながら改革に取り組むことを期待する。

## I 国立大学の教員養成・研修の在り方

国立大学の教員養成・研修の在り方については、これまで中央教育審議会や国立大学協会においても議論が進められてきた。そこで示された方向性や現在の社会の要請等を踏まえ、主にこれから国立教員養成大学・学部等が担うべき役割の観点から、国立大学総体としての教員養成・研修の在り方について、以下のとおりまとめた。

なお、以下に示す在り方は、ミッションの異なる全ての大学・学部等が一律の役割を担うことを求めるものではないことに留意されたい。

### 1 教育委員会とのより密接な連携により地域の教員養成・研修の中核となる

#### (1) 背景

- 平成27年12月の中央教育審議会答申<sup>1</sup>を受けて各都道府県等に設置された協議会（教員育成協議会）について、答申では、教育委員会と大学等が相互に議論し、養成や研修の内容を調整するための制度としており、更に、地域の実情に応じたものとするとともに、各主体の自主性・自律性が生かされる仕組みとしている。

<sup>1</sup> 中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」(平成27年12月21日)

- ・ 協議会において検討される教員育成指標の目的について、答申では、「教職キャリア全体を俯瞰しつつ、教員がキャリアステージに応じて身に付けるべき資質や能力の明確化」としており、また、「各地域の実情に応じて策定する」こととし、「国は各地域の自主性、自律性に配慮する」としている。すなわち、各地域において、それぞれの実情等に基づき、教員養成段階から生涯にわたる教員の学びを関連付けて自律的に運用することを求めるものである。
- ・ また、「教員需要の減少期における教員養成・研修機能の強化に向けて—国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書—（平成 29 年 8 月 29 日）」（以下、「有識者会議報告書」という。）においても、地域ニーズへの対応として、国立の教員養成大学・学部等は「教育委員会等との「協議会」に主体的に参画し、教員のライフステージに応じた資質向上に体系的に関わることや、教育委員会や学校現場との人事交流等を通じて、地域の教育委員会等と連携しつつ、地域が求める教員像を的確に把握し、それを確実に反映した教員の養成・研修に取り組むこと」としている。
- ・ WGにおいても、それぞれの地域における教育委員会と大学の協働、地域密着型の教員養成・研修の必要性やニーズの高まりについては、上記答申や報告書において言及される以前から各大学において認識していることが指摘されている。一方で、これに対応できる確たる組織・体制が大学側に無ければ、連携という名の下に地域や行政の需要に応じるだけの下請けのような存在になってしまう懸念が示されており、このような動向に対応した大学組織・体制の見直しが必要という議論があった。

## （2）国立教員養成大学・学部等の方向性

- ・ 以上のように、各地域における実情に応じた教員養成・研修の一体的な運用と、教員の資質能力向上への確実な寄与が求められている現状においては、教育委員会との密接な連携によってその中核を担う教育研究機関が不可欠である。そして、それは各都道府県等に設置され、地域の高度な教育研究機会を安定的に確保し、国の政策的な人材養成需要や地域の特性を踏まえた長期的な視点に基づく計画的な教員養成・研修を行ってきた国立教員養成大学・学部等が担うべきである。また、その組織・体制は、地域独自のニーズにきめ細かく対応し、更には地域の実情に応じた提案を積極的に行うためにも、独自性・主体性を保持した確たるものである必要がある。
- ・ よって、地域の教員養成・研修の中核を担うべく、全都道府県等に少なくとも一つの国立教員養成大学・学部等を配置することを堅持しつつ、それらが必要に応じて連携・協働しながら教員養成・研修の高度化を先導する構想を描くべきである。

## 2 初中教育の高度化を主導する高度専門職業人としての教員の養成・研修を先導し、けん引する

### （1）初等中等教育の高度化を主導する高度専門職業人としての教員に求められる資質能力

- ・ 学習指導要領の改訂<sup>2</sup>により、教員には、カリキュラム・マネジメントの視点、「主体的・対話的で深い学び」の視点からの授業改善、新たな教育内容（小学校における外国語教育の導入等）への対応、コンピュータ等を活用した学習活動の充実等が求められることとなり、より質の高い教育を進めるため、新たな専門的知識・技能の習得が必要となる。
- ・ 中央教育審議会答申においては、これからの教員に求められる資質能力の中で、「学び続ける教員像」の確立について言及しており<sup>3</sup>、また、前述のとおり、各都道府県等に設置された協議会が定める教員育

<sup>2</sup> 小学校：平成 30 年度～移行期間・平成 32 年度～全面实施、中学校：平成 30 年度～移行期間・平成 33 年度～全面实施

<sup>3</sup> 中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」（平成 24 年 8 月 28 日）、「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」（平成 27 年 12 月 21 日）

成指標では、教員養成・研修を一体化したキャリアステージに応じて身につけるべき資質や能力を示すこととなっている。すなわち、教員には、教育課題に対して主体的に取り組み学び続ける資質能力が求められることとなる。このとき、養成段階においては、学び続けることを支える興味・関心、知識、探究力といった基盤を身に付けることが必要となり、教員となった後においても、新たな教育課題に対する新規の知識の習得だけでなく、実践をもとに省察を深める力、教員としての継続的な学び直しを實踐できる力が必要となる。

## (2) 国立教員養成大学・学部等の方向性

- 以上のように、新たな教育課題に関する知識と教育方法ならびに教員としての学び方等、教員に求められる資質能力は益々高度化していくことが考えられるため、教職大学院を中心として、このような「高度専門職業人」としての教員の養成・研修に資する先導的カリキュラムや教育方法の開発を進めるべきである。
- 併せて、教育委員会との連携の下で、教員養成・研修の一体化の観点から、教職大学院を基軸にして現職教員研修の高度化を實現するとともに、現職教員の学び直しを促すリカレント型教育システムの開発も検討するべきである。
- 更に、開発した教員養成・研修カリキュラムや教育方法等を地域の公私立大学に対して提供すると共に、公私立大学と教員養成・研修に関する実質的な連携・協働を推進することによって、地域全体の教員養成・研修の高度化・効率化を實現するための核となる役割を担うことが期待される。
- また、各国立大学が有する多様な資源は、新たな教育課題（例えば、ICTの活用、外国語教育）等への対応に資するものであり、それらを活用できるような大学間・大学内の実質的な連携体制を検討するべきである。

## 3 教員養成・研修の高度化を支える大学教員の育成、研究力の強化を担う

- 国立大学協会の「高等教育における国立大学の将来像（最終まとめ）」の中において、大学院については、「各大学の状況に応じ規模の拡充を図る」としており、その博士課程については、「公私立大学を含め大学の教育研究を担う人材を養成するという重要な機能もあり、我が国の高等教育の質の充実向上に資する観点からの充実も必要である」としている。
- 一方で、国の議論においては、「国立の教員養成系大学・学部の在り方に関する懇談会報告書（平成13年11月22日）」以降、様々な会議体で教員養成・研修を担う大学教員の課題が指摘されている。
- WGにおいても、大学教員について、特に開放制の下で教職課程を置く学部等の大学教員に対して教員養成を担うために必要な教育が十分には行われていないこと、諸外国では当然にある教師教育者教育が日本では未だに確立されていないことが指摘された。更に、大学院の在り方について、平成24年8月の中央教育審議会答申等<sup>4</sup>を受けて、高度専門職業人としての教員の養成機能に関しては大学院教育学研究科（修士課程）から教職大学院への移行が進みつつあるが、専門職大学院である教職大学院は高度専門職業人養成を目的としているため<sup>5</sup>、教員養成に関する先端的研究者の育成や研究への比重が小さく

<sup>4</sup> 中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」（平成24年8月28日）、教員の資質能力向上に係る当面の改善方策の実施に向けた協力者会議報告「大学院段階の教員養成の改革と充実等について」（平成25年10月15日）等

<sup>5</sup> 専門職大学院設置基準第2条第1項 専門職学位課程は、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とする。

同基準第26条 第2条第1項の専門職学位課程のうち、専ら幼稚園、小学校、中学校、中等教育学校及び特別支援学校（以下「小学校等」という。）の高度の専門的な能力及び優れた資質を有する教員の養成のための教育を行うことを目的とするものであって、この章の規定に基づくものを置く専門職大学院は、当該課程に関し、教職大学院とする。

なり、教員の養成を担う優れた大学教員の減少や研究力の低下等、教員養成大学・学部の教育研究基盤の脆弱化につながるという議論があった。

- 以上の議論を踏まえて、国立教員養成大学・学部等は、国立大学としての重要な機能である大学教員の育成及び研究力の強化について、教員養成の分野における在り方を検討するべきである。

#### 4 「チーム学校」における教育支援人材の養成・研修を担う

- 平成27年12月の中央教育審議会答申<sup>6</sup>においては、「学校のマネジメントを強化し、組織として教育活動に取り組む体制を創り上げるとともに、必要な指導体制を整備することが必要である」として、チームとしての学校の必要性を謳っており、「その上で、生徒指導や特別支援教育等の充実を図るために、学校や教員が、心理や福祉等の専門家や専門機関と連携・分担する体制を整備し、学校の機能を強化していくことが重要である」としている。また答申の中では、専門スタッフ（心理や福祉等の専門家等）を単に専門知識を有する者ではなく、学校教育等についての知識・考え方と専門知識を兼ね揃えたチーム学校の一員として教員等と協働できる者として位置づけている。
- 更に、専門スタッフを担う人材の確保については、「全国的に格差が生じることのないよう、計画的に配置を促進する」とし、「学校や地域の実態によっては、外国の言語や文化的な背景を理解できるような専門スタッフの養成や活用も求められている」としており、専門スタッフには、チーム学校の一員としての資質を前提としながら、地域特性に応じた知識も求めており、そのような人材を全国で格差が生じないように配置する方向性が示されている。
- WGにおいては、国立教員養成大学・学部等は、その資源を活用して、教員の養成・研修だけでなく、専門スタッフを含めた「チーム学校」や「地域学校協働」を担う教育支援人材の養成・研修を担う役割も期待できるという議論があった。
- 以上を踏まえて、国立教員養成大学・学部等は、教育委員会等との連携の下で、その地域に求められる教育支援人材像を共有し、その地域における教育支援人材の養成・研修を担うことを検討するべきである。

## II 国立大学の教員養成・研修の在り方を踏まえた「教員養成システム改革」の方向性

国立大学協会の「高等教育における国立大学の将来像（最終まとめ）」の中において、国立大学の教育の方向性を次のように示している。

- 我が国の将来を支える人材を育成するためには、初等中等段階からの教育が重要であり、教員養成大学・学部の役割は極めて大きい。少子化による教員需要への影響はあるものの、Society5.0の実現やグローバル化の一層の進展に対応した初等中等教育の高度化を推進するとともに、多様な児童生徒に対する教育の充実を図ることが重要であり、国立教員養成大学・学部はそれを主導する質の高い教員の養成と研修を先導し牽引していく責務がある。このため、都道府県に対応した地域や地域を越えた広域エリアにおいて、国立大学間にとどまらず公私立大学との間の連携・統合や総合大学においては学内の連携を積極的に検討し、教育委員会とも連携・協働を図りながら、現職教員のリカレント教育を含む教員養成・研修の高度化を推進する。例えば、地域の特性に留意しつつ、広域エリア内の大学間で資源を補完し合う相補的分散協働型の連携を行うことや機能別又は得意分野に特化した課程に再編することも含め、学校現場のニーズに応える教員養成・研修の機能を強化する方策を検討する必要がある。

また、国立大学の規模及び経営形態の方向性を次のように示している。

<sup>6</sup> 中央教育審議会答申「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」（平成27年12月21日）

- 国立大学の1大学当たりの規模は、諸外国の有力大学と比較すると小さい。スケールメリットを生かした資源の有効活用や教育研究の高度化・シナジー効果を生み出すためには、規模を拡大して経営基盤を強化することを検討する必要がある。このことはたんなる効率化や経費削減ではなく、むしろ一層の資源の集中的な投資により最先端の教育研究や国際競争力の強化による国際展開の推進において最大限の効果を挙げるための受け皿を整備するものであることを忘れてはならない。
- そのためには、複数の大学を統合することも1つの方策であるが、各大学が長年にわたって形成してきた強み・特色やアイデンティティが損なわれ、かえって活力や特色が薄れる恐れもある。規模が小さいことにより学生間や教職員と学生との距離が近くなり、きめ細かい教育と人間性の涵養にプラスに働くというメリットがあることにも留意しなければならない。また、前述したように全都道府県に地域のニーズに応じた文系・理系にわたる幅広い分野の高度な教育研究機能を有する国立大学（キャンパス）を置くという基本原則は堅持すべきである。
- さらに、「世界の中の日本」という観点も重要であり、地域の大学であっても、また、単科大学においても、その特性や強みを生かした個性的な教育研究を展開し、世界に発信している例も多いことに留意する必要がある。
- こうした観点からは、アメリカのカリフォルニア大学システムやフランスの複数大学による連合体の成果や課題を検証し、それらを参考にしながら、我が国の状況に合った様々な経営形態の在り方を研究する必要がある。例えば、全都道府県に独立性・自律性を持った国立大学（キャンパス）を維持しつつも、複数の地域にまたがって、より広域的な視野から戦略的に国立大学（キャンパス）間の資源配分、役割分担等を調整・決定する経営体を導入することも検討すべきである。その場合、各国立大学（キャンパス）の特性や個性・強みを失わせることなく、むしろそれらを一層発展させるように配慮する必要がある。
- また、機能的に重複して保有することとなる資産については、整理・有効活用のほか、再配置を検討することにより、広域的な視野から見た国立大学（キャンパス）の機能強化につなげる必要がある。

以上のような観点、更に前述の「国立大学の教員養成・研修の在り方」を踏まえた教員養成・研修機能強化に主眼を置いた、国立教員養成大学・学部等の規模、連携・協働に関する改革の方向性を以下のとおり示す。

## 1 教員需要の減少期における入学定員及び組織・体制の在り方

### (1) 教員需要の観点からの検討

- ・ 地域の教員需要を適切に予測することで、その地域の教員養成の必要規模（入学定員等）が自ずと推定されるが、教員需要については、日本全体としては減少期を迎えるものの、それには地域差が大きいことが既に示されている<sup>7</sup>。このことから、各国立教員養成大学・学部等は、教育委員会等と連携して、地域の教員需要予測に基づいた地域の教員養成の必要規模、更には自大学・学部に求められる教員養成の規模等をまずは把握するべきである。
- ・ 一方で、教員需要が減少するという前提に対しては、まずは学校の役割拡大に伴う業務の増大により疲弊している現場の状況に鑑みて教職員定数等の改善を検討するべきであり、そうするならば少子化は単純に教員需要の減少には結びつかないとする議論がある。この点について、財務省からは「教職員数

<sup>7</sup> 例えば、国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議（第9回）資料3公立小中学校教員需要推計（平成29年度～平成42年度）（広島大学山崎博敏教授提供資料）等

の増加が必要となるか否かは、定量的かつ客観的なエビデンスやPDCAサイクルの確立が前提となる」という方向性が示されている<sup>8</sup>。このような状況を踏まえると、例えば、日本教育大学協会<sup>9</sup>が教職員定数の拡充を訴えている知事会や教育長協議会等と連携・協働して、体系的な実証研究により教員配置の教育効果をエビデンスベースで示し、その主張を後押しするような方向性が考えられる<sup>10</sup>。

## (2) 機能強化の観点からの検討

- ・ 各国立教員養成大学・学部等は、地域の教員需要等から導き出される規模等を検討の一つの根拠としながらも、そのみならず、国立大学総体としての教員養成・研修の在り方も踏まえた自らが担う使命と将来設計を再度構築する中で、これからの組織・体制及び入学定員等の在り方を検討するべきである。
- ・ すなわち、現在の組織・体制等を維持することを前提に新たな使命や機能を付加するのではなく、自大学・学部の強みや自大学・学部だからこそ担える使命や機能を明確に打ち出し、それを果たすために最適な組織・体制等を検討するというマインドチェンジが必要である。

## 2 教員養成・研修機能強化のための連携・協働の在り方

### 2-1 国立大学間の連携・統合の在り方

#### (1) 連携の在り方を検討するための広域エリアのプラットフォームの形成

- ・ 有識者会議報告書が指摘する課題も含めて、各国立教員養成大学・学部等が抱える課題は広域エリア共通のもの、あるいは国立大学と教育委員会が連携して対応しなければ解決できないものを多分に含んでいる。(例えば、カリキュラムと学校現場で求められる資質・能力とのギャップ、卒業生等の実態把握、教員需要・供給の地域間格差・将来変動等)
- ・ 課題に対応するための仕組として、後述する「国立大学の役割の明確化・集中による機能強化」や「国立大学の連携による機能強化」等を検討するには、まずそれについて協議する場と、広域エリア共通の教育課題、各地域の教育政策、教員や教育支援人材の需要、活用できる資源等の情報共有が必要である。
- ・ 以上のことから、まずは、広域エリアの国立大学や教育委員会等から構成される、これからの実質的な連携や統合の在り方等を検討するためのプラットフォームの形成を検討するべきである。
- ・ このプラットフォームを形成するに当たり、連携する広域エリアの範囲を、地理的観点、機能的観点等からどのように考えるかについては、地域や大学の実情に応じてなお検討を要するため、まずは既存の枠組を用いた準備協議の場を設ける必要があると考えられる。そのためには、例えば、国立大学協会あるいは日本教育大学協会の中で協議することが考えられる。

【先行事例】①東北教職高度化プラットフォーム（宮城教育、弘前、岩手、秋田、山形、福島）

②「学び続ける教員」のための教員養成・研修高度化事業（奈良教育、京都教育、大阪教育）

#### (2) 国立大学の役割の明確化・集中による機能強化

- ・ 各国立大学には、国立大学総体としての教員養成の在り方を踏まえた、個々に担うべき教員養成に果たす使命がある。例えば、教員養成分野の「ミッションの再定義」においては、教員養成大学・学部44大学のうち、34大学が「地域連携機能の強化」、7大学が「広域にわたる特定機能の強化」、3大学が

<sup>8</sup> 財政制度等審議会財政制度分科会（平成29年10月31日）における「文教・科学技術」に関する資料において「検討の方向性：教職員定数」として言及している

<sup>9</sup> 教育に関する学術的研究及び教育者養成を主とする国立大学・学部を会員とする組織

<sup>10</sup> 先行する調査研究として、例えば、国立教育政策研究所による「学級編制と少人数指導形態が児童の学力に与える影響についての調査報告書」（平成24年3月）があるが、そこでは現行を下回る基準による少人数学級編制を継続的に実施した学校の優位性が示唆されている

「大学院重点大学」をそれぞれ標榜している<sup>11</sup>。

- また、教員養成大学・学部以外に開放制の下で教職課程認定を受けている国立大学も多く<sup>12</sup>、更に修士課程、博士課程、教職大学院の設置の有無などもあり、各国立大学の強み、特性、目的、課題等は様々である。
- 一方で、公私立大学等も含めた多様な教育機関において開放制の下で教員養成が行われている現状を踏まえると、国全体の教員養成・研修の質の保証や高度化を進めるためには、多様な教育機関がそれぞれのミッションを持ちながらも、ネットワークを組んで連携・協働する必要がある。
- 以上のような状況を考慮すると、国立教員養成大学・学部等は、教育に係る国の責任に鑑み、質の高い教員を安定して一定数養成する観点から各都道府県に設置され、国全体の均衡ある発展に資する水平方向の並立体制を維持してきたところであるが、これに加えて、各大学・学部のミッション等を踏まえた役割の明確化・集中と、それに基づいたネットワーク化について検討を進めることも必要である。
- 例えば、単科の国立教員養成大学においては、その資源を持ち寄って、教員の資質能力の高度化に資するモデルとなる教員養成・研修、あるいは全国的な教育課題（例えば、少子化による小規模校の増加、特別支援教育等）に対応した教員養成・研修のカリキュラムを研究・開発し、その成果の普及等により国全体の教員養成・研修の質の保証や高度化をけん引する役割を担うことや、全国的な教員養成機関のネットワークのハブや広域エリアのマネジメント機能を担い、教員養成の広域拠点となるような方向性が考えられる。

【先行事例】③教員養成ルネッサンス・HATOPプロジェクト（北海道教育、愛知教育、東京学芸、大阪教育）

- 一方で、教員養成分野の「ミッションの再定義」において「地域連携機能の強化」を標榜した総合大学等においては、自大学の資源のみならず、前述のような単科の国立教員養成大学が提供する先進的な教育資源、あるいは後述する大学間連携によって得られる教育資源等を活用して、地域の教育委員会のもとより、地域の公私立大学との実質的な連携・協働を図りながら、地域全体の教員養成の高度化を実現するための核となるような方向性が考えられる。

### （3）国立大学の連携による機能強化

#### ④ 国立大学間連携の方向性

- 教員養成・研修は、各都道府県等の地域の教育ニーズに応えるべきものであり、教育委員会等との密接な連携の下で成立するものであるため、各国立教員養成大学・学部等が独自性・主体性を保持しつつ、それぞれの地域で教員養成・研修の高度化等を推進することが望ましい。
- このとき、人的にも財政的にも資源が限られている現状において、個々の大学単独では果たすべき役割を担うことは極めて困難であることが予想されるため、資源を大学間で相互に補完し合う実質的な連携体制の構築・強化が必要である（相補的分散協働型の連携）。また、このような連携体制の構築は、新たな教育課題への対応や、各地域に中学校全教科の教員養成機能を維持する上で有効であると考えられる。

<sup>11</sup> 『地域連携機能の強化』には「都道府県の教育委員会との密接な連携により、当該地域の教員養成・研修の中核的機能を担う総合大学等」、『広域にわたる特定機能の強化』には「地域密接に加え広域の拠点となる特定の機能を併せ持つことを目指す教員養成大学等」、『大学院重点大学』には「大学院教育を中核に位置付け、我が国の現職教員再教育の拠点型機能を目的として設立された大学」がそれぞれ該当する

<sup>12</sup> 平成29年4月1日現在、単科の国立教員養成大学：11大学、教員養成学部を置く国立の総合大学等：33大学、教員養成学部を置かず開放制の下で教職課程認定を受けている国立大学：34大学（高等学校教諭免許状のみを含む）、教職課程認定を受けていない国立大学：8大学

- 更に、資源の相互補完のみならず、機能強化・効率化の観点から、共同教育課程の設置や、何かに特化した教員養成プログラム（例えば、留学生が過半数を占めるようなプログラム）の展開まで視野に入れた連携も必要に応じて検討することも考えられる。

## ② 国立大学間連携の課題

### 【ICTシステム等の環境整備の必要性】

- 広域で連携をするに当たっての障害として、連携する大学間が物理的に離れていることにより人の移動・交流等に係る負担が大きい等の地理的な問題がある。これを解消するには、ICTシステム等の環境整備が必要となる。この活用例としては、双方向通信システムを用いた複数大学間共同授業の実施、協議会の実施等が考えられる。
- 双方向通信システムを用いた複数大学間共同授業を行う際は、それに適した授業の構成が必要となる。例えば、通信システムを用いた講義・話題の提供の後、各大学において演習を行い、最後に再びシステムをつないで演習の報告・共有をするという授業構成が考えられる。
- なお、ICTシステムの環境整備等のための予算措置を国に求めるには、それによる教育とコスト削減の効果を示すべく、実証研究を継続して行う必要がある。

### 【大学設置基準等の改正の必要性】

- 連携する各大学の強みを活かし、不足する部分を補い合う観点から、例えば、各大学が特色ある授業を提供し合い、それぞれの大学の教育課程に必要な授業科目として組み込むことができるような制度改正が必要となる。

【先行事例】④四国地区教職大学院の連携による機能強化（四国地区教職高度化アライアンス（仮称））（鳴門教育、香川、愛媛、高知）

## （４）国立大学間の統合の可能性

- 全都道府県等にその地域の教員養成・研修の中核を担うべく少なくとも一つの国立教員養成大学・学部等の配置を堅持すべきというのは前述のとおりであるが、例えば、広域エリアの複数の国立大学が一法人となることで、スケールメリットを活かし、多様な資源の共有を進め、教員養成・研修機能を強化するような方向性も検討の余地がある。このとき、個々の大学のミッションやアイデンティティを尊重し、それぞれの大学がそれぞれの地域の特性・ニーズを踏まえて、地域の教員養成・研修の活性化に向けて尽力することを後押しできる体制が前提であることは論をまたない。

## 2-2 公私立大学との連携・協働の在り方

- 各地域において教職課程を有する私立大学が年々増加し、その中から教員を志望する学生が増加している現状を踏まえると、地域の教員養成・研修の高度化には、地域の教育委員会のもとより、公私立大学との実質的な連携・協働が必要であり、国立教員養成大学・学部等はその核となることが期待される。
- 連携・協働の形態として、例えば、国公立大学で共同教育課程を設置すること等が考えられる。また、有識者会議報告書においては、特定の教科の教員養成機能を特定の大学に集約することについても提言されているが、これらの検討においては、連携する各大学の教員養成・研修の質（学生の学習意欲等を含む）が一定程度保証されていなければ、かえって地域の教育力を損なう（例えば、中学校教諭免許状の教科に偏りが生じる等）可能性があることに留意しなければならない。
- 教職大学院においては、既に国立大学を基幹として私立大学と共同で連合教職大学院を設置して連携・

協働している事例があり<sup>13</sup>、そのような先行事例を分析・評価して、各地域の施策に活かすという方向性も検討するべきである。

**【先行事例】** ⑤愛知教員養成コンソーシアム連絡協議会（愛知教育（主幹） 外国公立33大学）

- ◎ 教職アドバンスプログラム（兵庫教育、兵庫県立、神戸学院、神戸女子、神戸親和女子、武庫川女子）
- ◎ 京都教育大学大学院連合教職実践研究科（京都教育、京都産業、京都女子、同志社、同志社女子、佛教、龍谷）

## 2-3 各都道府県等に幅広い分野の教員養成・研修機能を維持する必要性

### （1）幅広い分野の教員養成・研修機能を維持する必要性

- ・ 前述のとおり、国立教員養成大学・学部等が教育委員会とのより密接な連携により地域の教員養成・研修の中核を担うには、全都道府県等に少なくとも一つの配置を堅持することが不可欠である。一方で、限られた資源の中では大学間で連携・協働して教育課題に対応することが求められる。このとき、同一地域内あるいは広域エリアで中学校教諭免許状の教科を分担するような連携（各都道府県等あるいは各教員養成大学・学部等で全分野の教員養成を維持しない連携）も方策の一つとして考えられるが、その導入については、次のような観点から慎重な検討を要する。

#### ① 都道府県等を跨ぎ大学間で中学校教諭免許状の教科を分担する場合

##### 【教員需要への対応】

キャンパスがある地域への学生の帰属意識、ひいてはその地域への就職志望が高まること等により、各都道府県等で教員志望者が所持する中学校教諭免許状の教科に偏りが生じる可能性がある。

##### 【教育実習の実習校の確保】

- ・ 学生の主免（主として取得する免許）の教科に偏りが生じることで、学生が所属するキャンパスの所在地域で実習校を確保することが困難になる。

##### 【現職教員研修への対応】

- ・ 各都道府県等の大学の教科専門担当教員に偏りが生じることで、各都道府県等の現職教員研修の需要に十分対応しきれなくなる懸念がある。 県外で研修を受ける場合、現職教員の負担が増大することが懸念される。

##### 【都道府県等別の対応の必要性】

- ・ 現状として教育行政（教員育成指標の作成等を含む）が都道府県等単位で行われていることから、都道府県等を跨ぎ大学間で中学校教諭免許状の教科を分担する場合、その教科を担当する大学が対象とする全ての都道府県等の教育委員会との連携及び教育二一スへの対応を行うことが必要になり、効率性の観点から望ましくない。 また、教育委員会としても、教科ごとに他地域の大学と連携することは、地域で包括的な教育政策を進める上で難しいと考えられる。

#### ② 同一地域の大学間で中学校教諭免許状の教科を分担する場合

##### 【小規模化する学校に対応した教員養成】

- ・ 少子化の進行に伴い、学校の小規模化も進行している。このため、中学校においても全教科の担当教

<sup>13</sup> 森田真樹「教職大学院における教員養成の現状と課題—京都連合教職大学院の実践を中心に—」『立命館高等教育研究』第11号、2011年3月 では、連合教職大学院発足の経緯として、「他の専門職大学院と同様に、教職大学院においても、専任教員数が最低で11名、うち実務家教員が4割以上とされており、加えて地元教育委員会との連携、実習を行う連携協力校の確保など、私立大学においては、容易に設置できる基準ではなく、私学の立場からすれば、学生のより高い教育研究の進路を実現するためにも、連合に参加するメリットは十分にある。他方、基幹大学の京都教育大学にとっても、連合構成大学から多彩な研究領域の教員や入学者を得ることができ、既存組織の大幅な改編をすることなく設置が可能であるというメリットもある。」としている。

員を配置することが困難な地域も少なくない。このような地域では複数免許を有する教員が求められており、現に複数免許保有者に採用試験での優遇措置を講じているところも見られる。また、既に学生の複数免許の取得を促進している大学もある。このような状況を踏まえると、地域の学校教育を支える国立教員養成大学・学部等においては、全教科の教員養成を行いうる体制を整えることが重要である。

#### 【教員養成の質の担保】

- ・ 小学校教諭免許状を主免とする場合でも、中学校の副免を取ることが教科の専門性を高めることにつながることや、中学校のいわゆる実技系教科（美術、技術、家庭等）の教科内容及び指導法が小学校の教員養成にも必要となることに留意するべきである。また、初等中等教育の一貫した教育が一層推進されようとしている現在においては<sup>14</sup>、その連携を意識した教育が行える教員、小学校における教科担任制を担えるような教員の養成を意識する必要がある。したがって、特定の大学が特定の教科を担うような連携をする場合においても、教員養成の質を担保できる仕組みを併せて検討する必要がある。

#### （２）幅広い分野の養成機能を維持する方策

- ・ 以上のような観点から、少なくとも各都道府県等で幅広い分野の教員養成・研修機能を維持する方向で検討することが必要である。一方で、各都道府県等の国立教員養成大学・学部等の資源には限りがあり、既に幅広い分野の養成機能の維持が困難な大学・学部があることから、「2-1 国立大学間の連携・統合の在り方」や「2-2 公私立大学との連携・協働の在り方」に示すような実質的な連携・協働の検討が必要である。
- ・ また、教職課程を置く総合大学等においては、まずは、後述するように学内資源を活用して、大学として幅広い分野の養成機能を維持する方策を検討するべきである。

#### （３）幅広い分野の養成機能の維持に関する課題

- ・ 特定の教科について、教職課程認定上の必要専任教員数の確保が困難な大学が、連携する他大学の資源を活用して引き続き課程認定を受けるには、一人の教員を複数大学が専任教員としてカウントできる、あるいは他大学が開設する授業を含めて課程認定を受けられるような大学設置基準等の改正が必要となる。

### 2-4 総合大学等における学内連携の在り方

#### （１）学内連携の方向性

- ・ WGにおいては、総合大学等において開放制の下で教職課程を設置する学部等は教員免許状を出すことが目的化している場合があり、教員免許状を取得した者が教員になる割合が低いという報告があった。また、総合大学においては学部間で協働する意識が低いという点も指摘された。
- ・ 人的にも財政的にも資源が限られている現状において、総合大学等は学内の資源を積極的に活用して、単に教員免許状を出すのではなく、優れた教員を輩出するという観点から、教員養成・研修機能の強化・効率化の仕組みを検討するべきである。
- ・ この方策の一つとして、全学の教員養成・研修のマネジメントや質保証・向上及び教員養成・教育委員会等学外との連携を担う組織として「教職センター」を設置することが考えられる。このことは、既

<sup>14</sup> 例えば、中央教育審議会教育振興基本計画部会が平成 29 年 9 月 19 日に取りまとめた「第 3 期教育振興基本計画の策定に向けたこれまでの審議経過について」においては、「今後 5 年間の教育政策の目標と施策群」の中で「学校段階間の連携の推進」を挙げている

に平成24年8月の中央教育審議会答申において指摘され<sup>15</sup>、既に設置されている大学もある<sup>16</sup>ことから、更なる設置・充実を検討するべきである。このとき、実質的な全学連携・協働を円滑に進める観点から、学部横断的にガバナンスを発揮できるように全学的な組織「全学教職センター」として設置し、その中に教員養成学部等だけでなく、他学部等の教員も明確に位置付けるべきである。

- また、近年、多くの国立大学において教育組織と教員組織の分離が進められ、中央教育審議会においては「学部等の組織の枠を超えた学位プログラムの実現」が検討の俎上に載せられていることから、教職課程についても学内連携を更に発展させ、従来の学部・学科単位ではなく、カリキュラムをベースとした教員養成体制を整備して、そこで提供する教育プログラムに対して課程認定を受けるような、抜本的な制度改革についても検討を進めるべきである。その実現には、教職課程認定基準等の改正が必要となる。

## (2) 全学体制で教員養成を担う際に「全学教職センター」等の統括組織に期待される役割

### ① 全学の教職課程の質保証・向上及びマネジメントに関する機能

- 既に各大学の教職センター等が担っているような、教職課程運営の基本方針の検討、教職実践演習や教育実習の企画、教職課程認定や教員採用等の情報発信、オリエンテーション・各種ガイダンスの開催等の役割のほか、次のような機能を担うことを提案する。

#### 【教職への動機づけの維持・促進】

- 開放制の下で教職課程を置く学部等においては、教員養成学部と比較して学生の教職への動機づけとその維持・促進の機能が弱いという指摘があるため、これを補う機能を担う。例えば、入口においては、学生の教員志望の意志を確認（面接等）し、プロセスにおいては、学生の到達状況を一元管理すること等が考えられる。

#### 【教職課程認定に係る学内審査】

- 教職課程認定大学等実地視察において、教職課程認定の授業科目構成や授業内容が認定基準を満たしていない事例があることが指摘されていることから、専門的知識を有する統括組織が全学の教職課程チェック機能を担う。

#### 【教員養成に関するFD研修の企画・運営】

- 総合大学においては、専門学部等の人的資源を活かした特色ある教育が期待できる一方で、教員養成に携わる教員には当該教科を学ぶ意味や面白さを伝えるような視点が求められることにも留意しなければならない。このような観点から、教員養成に携わる大学教員に対して、教員養成の担い手としての資質や意識の向上に資するようなFD研修を企画し、実施する。
- このとき、自大学で独自の研修内容を検討することも必要であるが、国立教員養成大学が開発した教員養成に携わる大学教職員向けの教材<sup>17</sup>等、既存の資源を活用することも検討する。

#### 【学部融合カリキュラムの開発】

- 各学部の特色・強みを結集して、教科の指導力及び教師の専門性を兼ね備えた教員を養成することを

<sup>15</sup> 中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」（平成24年8月28日）において、「教員養成の質を全学的に高めるため、一部の総合大学では「教職センター」等の全学的な体制を整備し、教員養成カリキュラムの改善等に積極的に取り組んでいる。こうした取組は、総合大学の有する資源・機能の教員養成に対する活用、教育学部の有する資源・機能の全学的活用等の観点からも極めて有効であり、多くの大学で同様の取組を推進することが必要である。」としている

<sup>16</sup> 例えば、岡山大学教師教育開発センター（平成22年度設置）、愛媛大学教職総合センター（平成22年度設置）、静岡大学教職センター（平成27年度設置）、富山大学教育・学生支援機構教職支援センター（平成28年度設置）等

<sup>17</sup> HATOプロジェクト研修・交流支援部門が開発した教員養成大学・学部及び国公立大学の教職課程に勤務する大学教職員を対象とする「教員養成ならではの教職員PD講座（8講座）」がある。現在、ビデオスライド、セルフチェックリスト、確認テスト、パンフレット等が一体となった「PD講座パッケージ」の作成が進められている（現在一部WEB公開中、平成29年度末完成予定）。

目的とした学部融合カリキュラムを全学で協働して開発し、全学の教職課程の中に位置付けて運用する。

## ② 学外連携に関する機能

- ・ 教育委員会とのより密接な連携により地域の教員養成・研修の中核となる等の観点から、従来のように教員養成学部と教育委員会だけで連携するのではなく、全学体制で教育委員会等との連携が必要となることから、統括組織がその中核的な役割を担う。
- ・ また、「2-1 国立大学間の連携・統合の在り方」や「2-2 公私立大学との連携・協働の在り方」に示すような大学間等の連携・協働に関する調整機能を担う。

【先行事例】⑧教師教育開発センター（岡山）

## Ⅲ 国立大学の教員養成・研修の在り方を踏まえた「教員養成・研修の高度化」の方向性

### 1 教職大学院を中心とした教員養成の高度化

- ・ 教員養成の高度化について、「高等教育における国立大学の将来像（最終まとめ）」の中においては、「教職大学院については、その役割・機能を一層明確化して、優れた入学者の確保と修了者が活躍できる環境を整備し、教員養成の高度化の拠点として位置付ける」としており、また、この点は中央教育審議会の答申等においても度々言及している等、教職大学院が教員養成の高度化の中心的役割を担うことが期待されている。
- ・ このような背景を踏まえ、主に学部と教職大学院の一貫制の観点から高度化の検討の方向性を以下に示す。

#### (1) 教職大学院を中心とした教員養成の高度化の検討の方向性

- ・ 我が国全体の教員養成の高度化の方策として、学部と教職大学院の一貫制（教員養成の修士レベル化）を検討することは、全国に教職大学院を展開し、教員養成の質を担保する国立大学だからこそできることである。
- ・ 修士レベル化を教員養成の高度化につなげるためには、日本教育大学協会等において、高度化の中身を定め（新しい教員像を確立）、それに基づく教員養成のモデルカリキュラムを開発・編成（新しい教員養成スタンダードを確立）する中で議論を深めることが必要である。なお、「新しい教員像」と言うときに、学部4年間で学ぶ内容が増え続けている現状に鑑みて、これまで求められてきた資質能力に新しく求められる資質能力を“加える”という観点のみならず、整理・統合するという観点も意識するべきである。
- ・ また、現行の教職大学院におけるカリキュラムとその成果を教員養成の高度化の観点から評価・分析し、その有効性を検証することも必要である。単科の国立教員養成大学においては既に6年一貫教育を実施している大学もあり、その成果や課題についても十分に検証することが考えられる。
- ・ 他方、教職大学院を有する国立大学の教員養成カリキュラムの全てを一貫制にはできないことや、公私立大学が相当程度の教員養成機能を担っている現状において国全体の教員養成の高度化を担うことを勘案すると、公私立大学を含めた学部4年を卒業して教職大学院に進学する者、学部4年を卒業して教員になった後に現職教員として教職大学院に進学する者、更には教員免許状を持つ社会人を対象とした教職大学院のカリキュラムについて一体的に検討するべきである。同時に、地域の国公立大学の学部と接続する形での5年あるいは6年一貫制の教員養成を実現することも検討すべきである。
- ・ なお、学部・教職大学院で一体的な教員養成を行うに当たっては、両者の間での必置専任教員のダブルカウントの必要性についても併せて議論するべきである。

## (2) 検討における教育委員会等との連携・協働の必要性

- ・ 学部4年で教員免許状を取得できる現状において、5年あるいは6年の一貫制の意義・必要性は検討の早い段階で教育委員会等と共有するべきである。これは、教育委員会との協働により策定する教員育成指標が教員養成からの学びも含めた体系的なものであるという観点からも重要である。
- ・ 検討を進める上で、教職大学院への進学が教員志望者にとってのインセンティブになる施策を、大学の努力だけではなく、教育委員会、更には国や地方自治体との連携の中で探っていく必要がある。
- ・ また、インセンティブは教員採用における一部試験の免除や特別選考の実施、あるいは収入や職階に関するものだけでないことに留意すべきである。教職大学院における教育プログラム自体が教員志望者にとって魅力あるものになるような、地域の特性・ニーズも踏まえたプログラムの開発が必要である。

## 2 教員養成・研修を担う大学教員の育成、研究力の強化

- ・ 教員養成・研修を担う大学教員の資質能力や研究力を巡る問題の根底には、一つとして、学部（とその上にある大学院）としての専門性あるいは基盤となる学問分野が確立されていないという点が指摘されている<sup>18</sup>。このことから、教員養成大学・学部等においては、それを裏打ちする「教員養成学」を研究・構築するべきである。これが核となることで、大学の教育研究を担う人材の育成、及びそこで育成された大学教員による教員養成・研修の高度化が期待でき、更には前述のような教育プログラムによる全学体制での教員養成を進める際に、教員養成の本質を担保することに繋がると考えられる。
- ・ 大学の教育研究を担う人材の育成において、博士課程がその主たる役割を担うことは前述のとおりであるが、ここで論じる博士課程は、高度専門職業人を養成することを目的とした学部の上に設置されるものであることや、教育・教科等の基盤となる学問を修めた学識者（Ph.D.）が教員養成に関わる仕組としての博士課程でもあることを考慮するべきである。例えば、ある学問分野を修めた者がその立場から教育現場の課題に取り組み、実践的・実証的研究を行って Ed.D.の学位を取得できるような、日本の教員養成を先導する博士人材の育成に焦点を当てた制度設計も今後検討が必要である。これは、教員養成大学・学部等を担う教科専門科目担当教員に関して指摘されている課題、及び教職大学院実務家教員に求められている能力の育成という問題<sup>19</sup>に同時に応え、さらには教員養成学部固有の学問分野（上述の「教員養成学」）を確立する上で重要な意味を持つものと考えられる。

【先行事例】◎広島大学大学院教育学研究科博士課程後期教育人間科学専攻（平成28年度、教育学習科学専攻に改組）教職課程担当教員養成プログラム

## 3 教職大学院を基軸にした現職教員の再教育機能の強化

### (1) 再教育機能の強化の方向性

- ・ 全国に展開する国立大学教職大学院は、国全体の学び続ける教員の支援機能（現職教員研修機能）において特に重要な役割が期待される。
- ・ 前述したように、我が国においては、今日、Society 5.0の実現や急速に進展するグローバル化に対

<sup>18</sup> 国立の教員養成系大学・学部の在り方に関する懇談会報告書「今後の国立の教員養成系大学学部の在り方について（報告）」（平成13年11月22日）においては、「教科専門科目担当教員は、他の学部と同じような専門性を志向するのではなく、学校現場で教科を教えるための実力を身に付けさせるためにはどうすべきかという、教員養成独自の目的に沿って教科専門の立場から取り組むことが求められる。それは、教員養成学部固有の教育研究分野である。今後、教科専門科目担当教員には、そのような教員養成学部独自の専門分野の確立に向けて努力することが求められる。」としている。

有識者会議報告書においては、「子供の成長や発達との関連性を持たせた「教科専門」と、実践性を担保した「教科教育」とを一体化した領域ととらえ、「教職教育」も含む「教員養成学」に相当する学問分野を作ることが必要との声が高まっている。」としている。

<sup>19</sup> 中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」（平成24年8月28日）において当面の改善方策の中で「実務家教員については、学校現場での最新・多彩な経験を有するだけでなく、これを理論化できる基礎的な素養を求める」としている。

応し、それを支える人材を教育の全段階にわたって育成していくことが課題とされ、初等中等教育においても、学習指導要領の改訂により、ICT教育、外国語教育、アクティブラーニングなどの強化が求められている。これらを実現するためには、新たに教員を養成するのみならず、現職教員の再教育により、初等中等教育の高度化をけん引する高度専門職業人としての教員を育成することが不可欠である。

- 国立大学の教職大学院は、教育委員会との協働により策定する教員育成指標や地域の特性を踏まえつつ（個別（地域）の要望に対応できる制度設計）、その地域における教員のキャリアステージに応じた資質向上に資するようなカリキュラムの提供等により、教員養成からの教職キャリア全体に渡る学びを支援する方策を検討するべきである（継続的な学びにつながる制度設計）。
- このように学び続ける高度専門職業人としての教員を支援するには、限られた現職教員が単発で学ぶような従来型の研修や、10年に一度受ければよい教員免許状更新講習では足りず、教職大学院におけるリカレント型の教育システムを構築することが必要になる。

## （2）リカレント型教育システムの構築における課題

### ① 教育資源の確保、地域との連携・協働体制の構築

- リカレント型教育システムは、単発の研修と比較して多大な教育資源が必要となり、大学側の負担が増すことは明らかであるため、大学内・大学間の連携・協働体制の設計も含めて検討するべきである。
- 同時に、教員の生涯にわたる学びのシステムを構築する上で、現在の現職教員研修の多くを担っている教育委員会等との協力体制は不可欠であるため、構想の段階から連携・協働することが必要である。また、“システム”として設計する以上、限られた者が大学で研修を受けるのではなく、従来の研修に代替して必須の研修の一部として位置づけるようなドラスティックな制度改革を検討するべきである。例えば、大学が一連の教育プログラムを用意して、その中から数年以内に何単位か取得すれば従来の研修や教員免許状更新講習を免除するようなシステムを教育委員会等と協働で検討し、国に対して制度改革を求めるような方向性が考えられる。このとき、高度な資質能力の獲得を単位等の形で「見える化」することは、教員育成指標の達成状況を客観的に計る指標としても有効であると考えられる。

### ② 養成と一体化した研修の在り方の検討

- 教員養成・研修を一体化するという方向性においては、研修の中身と養成の中身は連続性を持たせながらも、どこまでを養成段階で学び、どこからを現職教員として研修の中で学ぶのかを明確に定める必要がある。現在の学部4年あるいは教職大学院2年も含めて、そのカリキュラムを分析・仕分けするような作業が必要である。
- リカレント型教育システムを現職教員の必須の研修として位置づけられるのならば、必ずしも学部4年間にあらゆる要素を詰め込まなくてもよいという考え方もできる。一度学校現場に出て、その後必ず研修という形で大学に戻ってきて「学び足す」という発想も検討の余地がある。このとき、就職後にすぐに担任を持つという現在の教育現場の状況を考慮すると、育成期間に猶予ができるという発想ではなく、教職キャリア全体を一体的な学びのステージとして捉えた時に、より教育効果が高まる時期に「学び足す」という発想に基づいて検討するべきである。

### ③ 学校教員のキャリアステージに応じた資質向上に資するカリキュラムの開発

- 新たな教育課題への対応等のほか、地域の多様化・複雑化したニーズに対応するために、例えば、実際の教育課題を解決するプロジェクト型研究+学習が考えられる。また、教員は資質能力を自主的・自律的に高め続けることが求められることから、単にその時々求められる最新の専門的知識・技術を身に付けるのみでなく、学問に通じることで批判的思考を養うような設計も必要と考えられる。

- また、カリキュラムを考える上で、学校教員のキャリア形成・キャリア発達に関する研究を進めることも必要になると考えられる。

#### ④ 柔軟な制度設計による多様な教育機会の提供

- 現職教員が働き続けながら学び続けられるように、多様な教育機会を確保・拡充する方策が必要になる。例えば、ICTの活用、夜間開講、長期履修制度等により、柔軟な履修形態を提供することが考えられる。また、科目等履修生制度や履修証明制度の活用については、柔軟な履修を支援するだけでなく、前述の単位取得のように、教員の能力を客観的に証明する上でも有効であると考えられる。
- 他方、附属学校と教育委員会の人事交流を活用した制度設計も考えられる。例えば、人事交流の形で附属学校に着任した現職教員が教職大学院で2年間学び、その成果を附属学校に還元しつつ、学校現場に戻るといったシステムが想定される。
- ICTの活用などによる研修機会の拡大を図ることは必要であるが、それだけではかえって教員の業務時間の増加を招くことになりかねないため、教育委員会等との連携の中で、教員の多忙化につながらないような制度設計を検討することが必要になる。

【先行事例】⑩北海道教育大学大学院 教育学研究科高度教職実践専攻（専門職学位課程）

⑪兵庫教育大学大学院 学校教育研究科教育実践高度化専攻（教育政策リーダーコース）

## 4 教員養成・研修の分析（IR）、質の保証・評価とその情報発信・共有

### (1) 教員養成・研修に関する分析・評価の必要性

- これまで述べてきた「教員養成・研修の高度化を進める前提として」、各国立教員養成大学・学部等における現状を自己分析・評価し、更に改革を進めていく中でその成果を継続的にモニタリングすることで、更なる改善につなげるシステム作り（教員養成・研修に関するIR組織の整備とPDCAサイクルの確立）が必要不可欠である。
- その方策として、例えば、教員養成大学・学部においては、東京学芸大学が中心となって開発した「教員養成教育認定評価」やHATOプロジェクトIR部門が提案する教員養成教育の評価システム等、国立教員養成大学が研究・開発した成果を活用することが考えられる。このとき、同一の基準による評価を多くの大学・学部で使用し、その結果を共有・比較することで、自大学の強みや特色ある教育の成果分析が可能となるというメリットも期待できる。
- また、国立教員養成大学・学部の意義が問われている現状において、教員養成や輩出する教員の質の観点からその重要性を説明しようとするとき、客観的なエビデンスを提示できなければ説明責任を果たせない。散発的な教育委員会等へのヒアリングやアンケート等ではなく、例えば、教育委員会との連携・協働による教員に就職した学生の追跡調査・分析（就職後の評価、離職率、学び直しへの意欲等）、更には、教員養成大学・学部で学ぶことの効果を検証する観点から、教員にならなかった学生の追跡調査・分析等が必要と考えられる。
- この点に関連して、有識者会議報告書等においては、現状として教育委員会との教員についてのデータの共有が進んでいないことが指摘されている。その背景として、所持するデータの活用についてのガイドラインが定められていない等、連携するための環境が整っていないことが考えられるため、まずはその点についての整備が必要と考えられる。
- このような質保証の取組や自己分析・評価結果は、自大学の強みや特色ある取組と合せて、可能な限り外部へ公表し、国立教員養成大学・学部等が、単に教員免許状を出すのではなく、高度専門職業人と

しての教員を養成・輩出していることを示すことで、国立大学における教員養成・研修への社会的理解につなげるとともに、大学間で共有し、各大学の改革を促進するような仕組みを検討すべきである。

## (2) 教員就職率と質の保証

- 多額の公費が投入されている教員の養成を目的とした大学・学部である以上、国立教員養成大学・学部はその教員就職率を当然意識するべきであり、その向上には最大限尽力するべきである。
- 一方で、初等中等教育の高度化を主導できる教員を養成するという国立大学の方向性等を踏まえると、単純に必要な単位を取った学生に教員免許状を出すのではなく、優れた教員を育成・輩出するという質の保証の観点も当然に念頭に置くべきである。
- このとき、全ての学生に教員免許状を取得させることを課す（教員就職率の向上に資する方向性）のみでなく、学生が教員養成の学修プロセスにおいて教員への適不適を自己認識する中で、不適であると認識した際に進路を変更できる仕組みを用意していくことも検討の余地がある。同時に、安易に進路を断念しない様に学生のつまずきをフォローする仕組みや、入口で教員志望の意志を十分に確認できるような仕組みを設けることも必要である。

## IV 国立大学の教員養成・研修の在り方を踏まえて取組を検討すべき事項

### 1 教育支援人材の養成

- 「チーム学校」の中で、教員には、他の教員、専門スタッフ、地域社会等と連携・協働して教育課題に取り組むチームアプローチ力等が必要となり、教育支援人材にも専門知識及び学校教育についての理解に加えて、同様の資質能力が求められることとなる。
- このとき、国立教員養成大学・学部等においては、教員を志望する学生と専門スタッフ等を志望する学生がともに学ぶ環境を提供できるというメリットを活かして、医学部におけるチーム医療教育プログラムのように、双方が「チーム学校」におけるチームアプローチ力を養えるようなプログラムの開発・提供が期待できる。
- 他方、公認心理士や社会福祉士等の専門的な資格や教員免許状を持つ社会人（出産・育児を機に労働市場から退出した者等を含む）を受け入れ、チーム学校の一員として求められる知識・考え方を習得させ、教育支援人材として養成することを担うことは、教員養成系の特色を活かしたりリカレント教育の在り方としても検討の余地がある。
- また、現在、大学院教育学研究科（修士課程）から教職大学院への移行が進む一方で、臨床心理士養成に関わる専攻科は修士課程に残すという方向性が示されている。このような流れを踏まえて、教育支援人材養成に既存の修士課程を活用することも検討の余地があると考えられる。

【先行事例】⑫教員養成大学における教育支援人材等の養成を目的とした学科・課程（東京学芸、愛知教育、大阪教育）

### 2 社会人等を対象とした教員養成の在り方

- これまで、教員を志望する社会人等への教育については議論になっていないが、大学・大学院に主眼を置いたりリカレント教育が注目されている現状を踏まえて、社会人から教員へというキャリアパスを支える教育の在り方の検討も必要である。例えば、アメリカのプロフェッショナル・スクールのように、多様なバックグラウンドを持つ社会人等を受け入れて、教員という高度専門職業人を養成する機能を教職大学院に持たせるような方向性が考えられる。
- また、教員養成以外にも、前述の教育支援人材の養成や、科目等履修生制度や履修証明制度の活用によ

る地域で学校運営に関わる人材、コミュニティ・ティーチャー等の育成についても今後の検討課題として考えられる。

### 3 産業界との連携の在り方

- WGにおいて、教員養成の分野における産学連携、外部資金の獲得が他の分野よりも遅れていることが指摘された。学校教育に係る教育産業を扱う企業のみならず、例えば、自大学の専門学部及びICTやAI技術を担う企業と連携して、Society5.0を見据えた教材開発、授業開発等を積極的に検討するべきである。

### おわりに

本報告書では、「国立大学の教員養成・研修の在り方」及びそれを踏まえた改革を進めるための基本的な方向性について、「教員養成システム改革」、「教員養成・研修の高度化」の2点を中心に示した。人的にも財政的にも資源が限られている現状において、これらの観点から改革を進めるには、学内連携はもとより、公私立大学を含めた他大学、教育委員会等との「連携・協働」がキーワードとなることを、ここで改めて強調したい。

本報告書の冒頭に示した国立教員養成大学・学部等の在り方は、ミッションの異なる全ての大学・学部等が一律の役割を担うことを求めるものではない。本報告書を参考に、それぞれの国立教員養成大学・学部等において、学長が中心となり、全学を挙げて教員養成・研修に果たす自大学の使命とその将来設計を検討し、内外で「連携・協働」しながら、前向きな改革を進めることを期待する。

なお、WGで国立教員養成大学・学部等の重要な機能について網羅的に議論を尽くしたとは言えず、例えば、附属学校、国際展開の在り方等については、今後更なる検討が必要である。附属学校については、実践的・臨床的観点から教員養成・研修の高度化に重要な役割を果たすことが期待され、附属学校の在り方（組織・運営形態を含めた適切な制度設計）と教員養成・研修との連携強化の方向性についてまとめた議論が必要である。国際展開については、「高等教育における国立大学の将来像（最終まとめ）」に示した「国立大学の国際展開の方向性」を踏まえ、教員養成・研修の分野における具体的な施策等の検討を進めるべきである。

## 先行事例概要

事例	関係大学	概 要
①東北教職高度化プラットフォーム	宮城教育、弘前、岩手、秋田、山形、福島	<ul style="list-style-type: none"> <li>宮城教育大学を広域拠点型大学として、地域の教育課題解決に向けた広域大学間連携を目的に平成27年3月に設置された。</li> <li>宮城教育大学、弘前大学、岩手大学、秋田大学、山形大学、福島大学の各国立大学で構成され、それぞれの大学が設置された各県及び政令指定都市の教育委員会、教職員支援機構とも連携しながら事業を展開している。</li> </ul>
②「学び続ける教員」のための教員養成・研修高度化事業	主幹：奈良教育、京都教育、大阪教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成24年度から国立大学改革強化推進補助金を受けて、京阪奈三教育大学連携推進協議会の下に各大学に：「教員養成高度化連携拠点」を共同設置し、「教員養成の高度化と教職生活全体を通じた学びを継続的に支援するシステム」をモデル構築することを目的とした取組。</li> <li>双方向遠隔授業システム、自宅や反転研修で活用できるWeb講義システム、ICT活用能力を高めるためのテキスト、学校インターンシップのためのビデオ教材、Ed.Dを視野に入れた教材、研究大学博士課程の在学・修了生を対象とする教員養成プログラムを共同開発・実践した。</li> </ul>
③教員養成ルネッサンス・HATOプロジェクト	北海道教育、愛知教育、東京学芸、大阪教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>大規模教員養成系単科大学である北海道教育大学(H)、愛知教育大学(A)、東京学芸大学(T)、大阪教育大学(O)を中心に、教員養成教育が共通して抱える諸課題を協働で解決できる体制を整備するとともに、全国の教員養成系大学・学部とのネットワーク化を図り、日本における教員養成の高度化支援システムを構築することを目的とした取組。</li> <li>4大学に教員養成開発連携センターを設置し、それぞれの下にIR部門、研修・交流支援部門、先導的実践プログラム部門を置いて、それらが連携して取組を進めている。例えば、先導的実践プログラム部門においては、北海道教育大学を主軸とした「へき地・小規模校教育に関するプロジェクト」や、愛知教育大学を主軸とした「特別支援教育の多面的・総合的支援プロジェクト」等がある。</li> </ul>
④四国地区教職高度化アライアンス（仮称）	鳴門教育、香川、愛媛、高知	<ul style="list-style-type: none"> <li>鳴門教育大学、香川大学、愛媛大学、高知大学、各県の教育委員会から成る広域的観点から教職大学院の機能強化、現職教員研修の高度化を実現するための連携体制を2019年度に構築することを目指している。</li> <li>各教職大学院の特色ある授業科目等に関する単位互換制度の構築（新たな遠隔教育システムの設置・運用）、四国教職大学院共通プログラムの企画・実施、広域的な研修人材バンクの構築等を構想している。</li> </ul>
⑤愛知教員養成コンソーシアム連絡協議会	主幹：愛知教育 外33大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>愛知学長懇話会の下に平成14年に発足した、愛知県内で教職課程の認定を受けている国公立33大学から成る組織。</li> <li>国公立大学・学部が相互に連携を図り、愛知県・名古屋市等の教員需要に適切に応え、教員の資質・能力の維持・向上を図ることを目的としており、教員養成に係る最新情報等の共有や高校生に対する啓発活動を行っている。</li> </ul>
⑥教職アドバンスプログラム	兵庫教育 外右記のとおり	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員免許状を有する大学院（修士課程）の学生を対象としたプログラムで、高度な専門性と実践的指導力を備えた教員の養成を目的としている。学生は兵庫県内6大学（兵庫教育大学、兵庫県立大学、神戸学院大学、神戸女子大学、神戸親和女子大学、武庫川女子大学）が相互提供するプログラム群「教職アドバンス科目群」から、様々な授業科目を遠隔授業システムにより履修するとともに、大学院レベルの3週間の実習（「教職アドバンス実習」）を履修する。</li> </ul>
⑦大学院連合教職実践研究科	京都教育 外右記のとおり	<ul style="list-style-type: none"> <li>京都府内の7大学（京都教育大学、京都産業大学、京都女子大学、同志社大学、同志社女子大学、佛教大学、龍谷大学）が連合し、京都府・京都市教育委員会と連携して設置された教職大学院。全国で初の国立大学と私立大学の連合という形態で平成20年4月に設置された。</li> </ul>

## 先行事例概要

事例	関係大学	概 要
⑧教師教育開発センター	岡山	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成21年度文部科学省大学教育推進 GP 選定取組「総合大学が担う特色ある教員養成の質保証」の一環として平成22年4月に設置された。教師教育開発部門、教職支援部門、教職コラボレーション部門、理数系教員養成事業部門から成り、専任教員・事務職員を配置している。特色ある取組としては以下のようなものがある。</li> <li>・ 各課程認定学部と教育学研究科・教師教育開発センターの代表から成る「全学教職課程運営委員会」を月1回開催し、本学開放制教職課程の課題把握・解決のための審議・議決を行っている。</li> <li>・ センター専任教員による「全学教職課程FD研修会」を、各課程認定学部で年1回開催している。</li> <li>・ 教職課程の全学的なディプロマ・ポリシーを作成し、その目標を達成するための「全学教職コアカリキュラム」を設定している。</li> <li>・ その他に特色ある取組として「母校訪問（1年次）」、「教職実践ポートフォリオ」、「教職課程履修ハンドブック」等がある。</li> </ul>
⑨大学院教育学研究科博士課程後期教育人間科学専攻（平成28年度、教育学習科学専攻に改組）教職課程担当教員養成プログラム	広島	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従来の研究者養成中心の「Ph.D.型」の博士課程教育に加え、教職課程担当教員としての資質能力を向上させる教育課程を大幅に導入・実施することによって、資質の高い学校教員の養成を担うという社会的期待に応えることを目的としている。</li> </ul>
⑩大学院教育学研究科高度教職実践専攻	北海道教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平日夜間・土曜日開講制を取っており、また、北海道教育委員会（道教委）が派遣する現職教員（派遣教員）については、教職大学院に在学する間は大学近隣の学校に勤務させる等、道教委の配慮により派遣教員が働きながら学べる体制が取られている。</li> </ul>
⑪大学大学院学校教育研究科教育実践高度化専攻（教育政策リーダーコース）	兵庫教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学生の要望等を踏まえた時期・場所で受けることができる「フレックス&amp;ブレイスカリキュラム制度」を導入しており、学生は、教員が学生のもとに赴き行う「出張講義」、教員の授業を収録したDVD等でフレックスに学ぶことができる「VOD方式講義」、学生が一堂に会する神戸ハーバーランドキャンパスでの「集中演習」や「フィールドワーク」の組み合わせを基本として受講できる。また、これらとは別に全国各地で開催する「教育行政トップリーダーセミナー」にも参加する。</li> </ul>
⑫教員養成大学における教育支援人材等の養成を目的とした学科・課程	東京学芸 愛知教育 大阪教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>●東京学芸大学 教育学部 教育支援課程             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国立教員養成大学・学部において初めて教育支援人材等の養成を目的とした課程で、平成27年度に設置された。生涯学習、カウンセリング、ソーシャルワーク、多文化共生教育、情報教育、表現教育、生涯スポーツの7コースを設置している。</li> <li>・ それぞれのコースの特色に応じた専門的な学びとともに、教育支援人材としての教育の基礎理論と教育支援の専門知識、チームアプローチ力・協働力・ネットワーク力などの習得を目指したカリキュラムが組まれている。</li> </ul> </li> <li>●愛知教育大学 教育学部 教育支援専門職養成課程             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成29年度に設置された課程で、心理コース、福祉コース、教育ガバナンスコースの3つを置く。</li> <li>・ チーム学校の実現を掲げて、心理、福祉、教育行政に特化させている。教育ガバナンスコースは、国立大学では初となる教育の素養を有する学校事務職員等の育成を目指している。</li> </ul> </li> <li>●大阪教育大学 教育学部 教育協働学科             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成29年度に設置された学科で、教育心理学、健康安全科学、理数情報、グローバル教育、芸術表現、スポーツ科学の6専攻を置く。</li> <li>・ 学校現場や社会で絶え間なく発生する教育課題を解決するために、チーム学校を含む学校教育や地域教育活動を取り巻く分野の専門性を有しつつ、教育的視点から学校、家庭、地域、社会と連携・協働することで、グローバル時代における多様な教育課題の解決を図ることができる人材の養成を目的としている。</li> </ul> </li> </ul>

教員の養成及び研修に果たす国立大学の使命とその将来設計を検討するWG  
委 員 名 簿

座 長	山口 宏樹	埼玉大学長
委 員	蛇穴 治夫	北海道教育大学長
//	後藤 ひとみ	愛知教育大学長
//	駒田 美弘	三重大学長
//	山本 健慈	国立大学協会専務理事
//	木谷 雅人	国立大学協会常務理事
専門委員	遠藤 孝夫	岩手大学教育学部長
//	松田 恵示	東京学芸大学副学長
//	油布 佐和子	早稲田大学教育・総合科学学術院教授
//	鳥海 清司	富山大学副学長
//	添田 久美子	和歌山大学学長補佐，教育学部教授
//	小川 巖	島根大学教育学部長
//	佐古 秀一	鳴門教育大学理事・副学長
//	丸野 俊一	九州大学理事・副学長

教員の養成及び研修に果たす国立大学の使命とその将来設計を検討するWG  
検討期間・開催回数

平成29年7月～平成30年1月 計7回開催（書面審議1回を含む）

## 大学入学共通テストの枠組みにおける英語認定試験及び記述式問題の 活用に関するガイドライン

平成30年3月30日

### 1. はじめに

#### (目的)

本ガイドラインは、「平成32年度以降の国立大学の入学者選抜制度 ―国立大学協会の基本方針―」（以下、「基本方針」）1. (1). ④の規定に基づき、大学入学共通テスト（以下、「新テスト」）の枠組みにおける英語認定試験及び記述式問題（国語・数学）の活用に関する国立大学共通の指針を定めることを目的とする。

### 2. 英語認定試験

#### (基本方針)

新テストの枠組みにおいて、センターが認定した民間の資格・検定試験（以下、「認定試験」）を活用することが有効であるが、十分な検証を行いつつ、その実施・定着を図っていくことが必要であることから、国立大学としては、新テストの枠組みにおける5教科7科目の位置づけとして認定試験を「一般選抜」の全受験生に課すとともに、平成35年度までは、センターの新テストにおいて実施される英語試験を併せて課すこととし、それらの結果を入学者選抜に活用する。

なお、国立大学協会としては、平成36年度以降に向けて、認定試験の実施・定着状況とともに入学者選抜機能としての実効性などを十分に検証しつつ、大学入学者選抜における英語4技能評価の在り方について、引き続き検討する。

#### (対象とする認定試験)

国立大学としては、受験生の受験機会の公平性を保証する観点から、センターが認定した全ての資格・検定試験を対象とする。

#### (認定試験結果の活用)

新テストの枠組みにおける認定試験結果の活用については、各大学・学部等の方針に基づき、次の方法のいずれか、または双方を組み合わせて活用することを基本とする。

- ① 一定水準以上の認定試験の結果を出願資格とする。
- ② CEFR による対照表に基づき、新テストの英語試験の得点に加点する。

CEFR による対照表に基づき加点する点数等の具体的な設定については、各大学・学部等が主体的に定めることとする。

但し、①の方法を採用する場合には、他の教科・科目との関連性も踏まえ、受験生の受験機会の確保について十分に配慮するものとする。また、②の方法を採用する場合には、英語 4 技能の総合的な評価を重視するというこのたびの改革の趣旨を踏まえつつ、制度の大幅な変更による受験生や高等学校教育への影響を鑑み、英語全体に占める認定試験の比重については適切なものとなるよう十分に考慮するものとする。

各大学・学部等は、以上のような認定試験の具体的な活用方法等について、予め募集要項等において受験生に対し明示する。

なお、CEFR による対照表に基づき加点等を行う具体的な方法の例や障害等のある受験生への配慮に関する事項については別途示す。

注) 本ガイドラインは、新テストの枠組みにおける英語の学力評価に関するものであり、個別試験における英語 4 技能評価及び英語の資格・検定試験の活用の取扱いについては、各大学・学部等の判断に委ねられる

### 3. 新テストの記述式問題

#### (基本方針)

国立大学としては、新テストの 5 教科 7 科目を課す原則の下、記述式問題を含む国語及び数学を、「一般選抜」の全受験生に課すこととする。

#### (国語の記述式試験結果の活用)

国語の記述式の段階別成績表示については、その結果を点数化しマークシート式の得点に加点して活用することを基本とする。

段階別成績表示に基づき加点する点数等の具体的な設定については、各大学・学部等が主体的に定めることとする。

各大学・学部等は、以上のような記述式問題の具体的な活用方法等について、予め募集要項等において受験生に対し明示する。

なお、記述式の段階別成績表示に基づき加点等を行う具体的な方法の例については別途示す。

**(数学の記述式試験結果の活用)**

数学の記述式の段階別成績表示については、正誤のみの判定であること、及び大問の中でマークシート式問題と一体で出題され記述式問題にも配点がなされることから、従来のマークシート式と同様の取扱いとする。

以 上